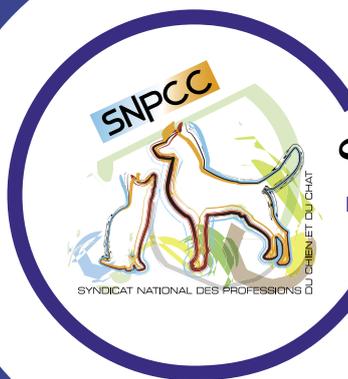


SNPCC

SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONS DU CHIEN ET DU CHAT



Agir ensemble et pour tous

PROFESSIONNEL
ADHÉRENT

12€
Revue n°111
Août 2021

www.snpcc.com

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

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 12h et de 13h à 18h

44, rue des Halles
01320 CHALAMONT

N° ISSN : 1959-7126

Abonnement
6 revues annuelles : 72 €



*Photo de couverture
Siméon du domaine d'Hanaé
Exotic Shorthair Mâle
Crédit photos Jordane Legenty
Chatterie du domaine d'Hanaé*

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,

Dans cette revue, j'ai souhaité partager un moment riche et intense : ma remise des insignes de Chevalier dans l'Ordre National du Mérite par le Ministre Alain GRISET.

Ces années passées au service de nos professions sont riches en rencontres, en projets, en victoires. Chacun d'entre vous fait partie de cette aventure et je vous en remercie chaleureusement.

Par cette médaille, c'est vous tous qui êtes récompensés. Ce sont nos métiers qui sont mis en avant, valorisés. Fière et honorée, je sais tout le chemin encore à parcourir. J'ai à mes côtés l'ensemble des élus de notre Conseil d'Administration, une équipe où les compétences des uns et des autres s'additionnent pour que tous les dossiers en cours et à venir portent vos intérêts.

Une autre mobilisation est indispensable à compter du 1^{er} octobre pour les toiletteurs, les éducateurs et les pensionneurs/petsitters : les élections de chambre de métiers. Afin que nos métiers restent à la main de nos petites entreprises, mobilisez vous pour voter et faire voter LA VOIX DES ARTISANS.

Jamais la proximité n'aura été autant au cœur des besoins de chacun. Nous aurons l'occasion d'en reparler ...

Bel été à vous tous,

**Anne Marie LE ROUEIL,
Présidente SNPCC**

*“ Pour ce qui est de l'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir,
mais de le rendre possible. ” (Antoine de Saint-Exupéry)*

LA BOUTIQUE DU SNPCC

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

Aujourd'hui, nous choisissons de faire un zoom sur certains registres obligatoires pour le bon fonctionnement de votre entreprise.

Rendus obligatoires par l'arrêté du 03 avril 2014 et présentés dans ses annexes, les registres d'entrées et de sorties et sanitaires sont indispensables et seront demandés par les inspecteurs de la DDPP en cas de contrôle.



UN REGISTRE D'ENTRÉE ET DE SORTIE ÉLEVAGE

Livret comprenant l'emplacement pour l'identification de votre entreprise, un rappel de la législation ainsi que 50 folios pour inscrire chaque naissance, arrivée, départ et décès.



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 selon l'arrêté du 20 juillet 2017

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



UN REGISTRE D'ENTRÉE ET DE SORTIE PENSION

Livret comprenant l'emplacement pour l'identification de votre entreprise, un rappel de la législation ainsi que 50 folios pour inscrire chaque arrivée et départ.

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

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



UN REGISTRE DE SUIVI SANITAIRE ET DE SANTÉ DES ANIMAUX

Livret comprenant l'emplacement pour l'identification de votre entreprise, un rappel de la législation, 50 folios pour inscrire chaque intervention, 11 pages pour noter les comptes rendus de visite des locaux et les éventuelles propositions de modification de votre règlement sanitaire ainsi qu'un exemple pour remplir correctement votre registre.

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

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 : Point Mondial Relay souhaité pour la réception de votre colis, proche de votre domicile : https://www.mondialrelay.fr/trouver-le-point-relais-le-plus-proche-de-chez-moi			
		6,95€ (pour 2 à 3 kg)	
		8,15 € (pour 3 à 5 kg)	
Frais de port et d'emballage en colissimo :			
		13,75€ (pour 2,600 kg)	
		20,05 € (à partir de 5 kg)	
TOTAL DE LA COMMANDE			

Bon à dire : Chèque Virement Paypal
 Fait à : _____ le _____
 Signature : _____



ASSUR'CHIOT-CHATON

ET LES LABELS

Pour rappel, 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€ pour les adhérents (5€ pour les non adhérents),
- les « **LABEL Argent** » passent à 8€ pour les adhérents (4€ pour les non-adhérents),
- les « **Sans LABEL** » restent à 3€.

Quand faire sa demande de label ?

À la fin de chaque trimestre (respectivement les 31 mars, 30 juin, 30 septembre 31 décembre), nous effectuons la comparaison entre le fichier envoyé par l'assureur des chiots et chatons assurés. Durant cette comparaison, nous vérifions si vos chiots et chatons sont issus d'une portée labellisée.

Il faut donc, qu'à la fin de chaque trimestre, les demandes de labels concernant les animaux vendus durant le trimestre soient validées. L'idéal est de faire la demande de label au moment où vous vendez les chiots ou chatons.

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

assur-label@snpcc.com

ANTICIPER UN LITIGE

Habituellement nous vous donnons des conseils à appliquer en cas de litiges. Intéressons-nous maintenant aux moyens permettant d'éviter un litige.

1. Publication d'annonces de vente

Conformément à l'article L.214-8-1 du code rural, toute publication d'une offre de cession de chats ou de chiens fait figurer

- L'âge des animaux,
- l'existence ou l'absence d'inscription de ceux-ci à un livre généalogique reconnu par le ministre chargé de l'agriculture,
- le cas échéant, le numéro d'identification de chaque animal ou le numéro d'identification de la femelle ayant donné naissance aux animaux,
- le nombre d'animaux de la portée.
- le numéro d'immatriculation (SIRET) ou, pour les éleveurs dérogeants, le numéro de portée attribué dans le livre généalogique reconnu par le ministre chargé de l'agriculture.

2. Les obligations liées à la vente (et la cession) d'un chien ou d'un chat

Toute vente d'animaux de compagnie réalisée dans le cadre d'une activité d'élevage doit s'accompagner, au moment de la livraison à l'acquéreur, de la délivrance : (L.214-8 du CRPM)

- 1° D'une attestation de cession ;
- 2° D'un document d'information sur les caractéristiques et les besoins de l'animal contenant également, au besoin, des conseils d'éducation ;
- 3° Pour les ventes de chiens ou de chats, d'un certificat vétérinaire (Article D214-32-2).

La facture tient lieu d'attestation de cession pour les transactions réalisées entre des professionnels. Seuls les chiens et les chats âgés de plus de huit semaines peuvent faire l'objet d'une cession à titre gratuit ou onéreux. Ne peuvent être dénommés comme chiens ou chats appartenant à une race que les chiens ou les chats inscrits à un livre généalogique reconnu par le ministre chargé de l'agriculture.

Il est rappelé que, dans le cadre d'une donation d'un chat ou d'un chien, la délivrance du certificat vétérinaire est obligatoire.

La suite dans le prochain numéro.



ANNE MARIE LE ROUEIL CHEVALIER DANS L'ORDRE NATIONAL DU MÉRITE



Dimanche 11 juillet 2021, le Ministre Alain GRISET a remis les insignes de Chevalier de l'Ordre National du Mérite à notre Présidente, Anne Marie LE ROUEIL.

C'était un grand moment plein d'émotions que d'assister à cette cérémonie introduite par Gilles DUBOIS, maire de Châtillon la Palud, commune de résidence et d'exercice de notre Présidente.

Le Président de la section de l'Ain de l'Ordre National du Mérite, M. Daniel POBEL a ensuite pris la parole pour présenter cet ordre.

Puis la parole a été laissée au Ministre délégué aux TPE-PME Alain GRISET qui a retracé les grands moments de bénévolat d'Anne Marie LE ROUEIL depuis plus de 30 ans en soulignant son investissement auprès de l'apprentissage, de la formation et pour la famille de l'Artisanat.

Monsieur le Ministre a ensuite procédé à la remise des insignes, et Anne Marie LE ROUEIL a pris la parole pour énoncer le discours, très apprécié, que vous pourrez découvrir ci-après...



Monsieur le Ministre,
Madame la sous-préfète,
Madame et Messieurs les Députés,
Monsieur le vice-président du conseil départemental,
Messieurs les maires et élus,
Mesdames et messieurs les Présidents,
À vous, membres de ma famille de sang et de cœur, à vous mes ami(e)s ...

Il est 7h30 ce 3 décembre 2019, et je bois mon café. Le téléphone sonne, un nom s'affiche Bernard Stalter. « Félicitations, tu es Chevalier dans l'Ordre National du Mérite ». Tout va très vite dans ma tête, et je ne dis mot. « Félicitations ! Je t'avais dit que tu recevrais un courrier et que tu devrais penser à moi en le lisant » ... « Je ne sais quoi te dire, et c'est rare ! » ... « Alors félicitations, à bientôt ! ». Nous raccrochons. Jamais notre conversation n'aura été si rapide.

Je pense à mes parents. Comme j'aurai aimé pouvoir les appeler pour leur annoncer une telle nouvelle. Mon cœur bat très fort, je suis fière ... devant ma tasse de café.

Petit à petit, je comprends pourquoi j'ai fait l'objet de véritables interrogatoires par mes collaboratrices ...

Depuis, Bernard est parti, emporté par la Covid-19. Président de la Confédération Nationale de l'Artisanat et des Métiers de Service, la CNAMS, l'un des membres fondateurs de l'U2P, il devait me remettre cette médaille.

C'est tout naturellement que je me suis tournée vers Alain Griset, alors Président de l'Union des Entreprises de proximité, l'U2P.

Tu as tout de suite accepté, m'as dit être à ma disposition et je t'en remercie. Depuis, tu as été nommé Ministre. À ce moment-là, deux pensées ont traversé mon esprit. La première ressemblait à «*waouh*» - félicitations, l'un «des nôtres», un artisan, est nommé à un tel poste, nous allons avoir à notre écoute quelqu'un issu du terrain. Et puis, une seconde pensée, ... beaucoup plus personnelle ... je me suis dit qu'un Ministre allait me remettre ma médaille.

Du Sou des écoles au Syndicalisme, très respectueuse des instances, je suis très honorée aujourd'hui de cette distinction. Vous accueillir dans ma commune à Châtillon la palud était important pour moi.

Vous savez tous combien j'aime les citations.

John Fitzgerald Kennedy a dit :

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

Pour moi, tout a commencé à Chalamont, lorsque je suis allée à la première réunion des parents d'élèves, pensant trouver une salle remplie. Nous devions être à peine une dizaine de personnes et le président demanda qui voulait s'investir. À l'époque, l'association gérait le Sou des Ecoles, la cantine scolaire et le centre aéré... Le silence était accablant, alors ... j'ai levé la main.

Trésorière puis présidente, j'ai effectué trois mandats. J'estimais qu'ayant eu trois enfants, il était légitime que je m'investisse à l'équivalence d'un mandat par enfant. Organiser des fêtes, des dîners, des manifestations a permis de financer des activités extérieures pour tous les enfants scolarisés de la commune. À l'époque, nous avions même pu acheter un mini-bus. Les frais de déplacements pesaient lourd dans le budget de notre école et cela a permis d'organiser plus de sorties pour les enfants.

Et puis, au courrier est arrivé un appel de candidature pour intégrer le Conseil d'administration du Syndicat National des Professions du Chien et du Chat, le SNPCC. Il ne m'a fallu que quelques minutes pour prendre ma décision. Là encore, je pensai qu'il y aurait foule ... Que nous serions nombreux à vouloir agir, que tout devenait possible.

Le Général de Gaulle a dit : « Entre possible et impossible, deux lettres et un état d'esprit »

Élue trésorière et vice-présidente, au bout de 4 ans de mandat, les membres du Conseil d'Administration me demandèrent de prendre la présidence. Depuis, ils me maintiennent à mon poste ... et je l'exerce avec plaisir.

Le SNPCC de 1997 accueillait 200 adhérents qui payaient, ou pas, leur cotisation ... Tout se passait dans la contestation. Aujourd'hui, au moment où je vous parle, le SNPCC regroupe 2870 professionnels adhérents, et tout se passe dans la construction, dans l'aide et le soutien à apporter aux entreprises.



J'ai à mes côtés une équipe d'élus, tous chefs d'entreprise en activité, et cette équipe se complète de collaboratrices.

À ce stade, je tiens à dire combien il est difficile pour les chefs d'entreprise de Très Petites Entreprises, les TPE, de donner de leur temps pour promouvoir leur métier tout simplement parce que pour cela, il faut quitter son entreprise. Si je peux exercer mon mandat, c'est aussi grâce à mes filles qui ont pris la relève. Cela est une façon de passer la main, de transmettre, sans perdre le contact avec la réalité du terrain.

Souvent, il m'a été dit « *ce n'est pas possible* », toujours j'ai cherché le chemin qui permettait de rendre la chose possible. Car rien n'est jamais irrévocable, il y a toujours un chemin. Ce qui n'est pas possible aujourd'hui doit pouvoir être possible demain.

**Ma motivation est sans limite.
Mon engagement, parfois bousculé, reste intact.
Mon énergie et ma détermination
sont inépuisables.**

Parce qu'un jour, quelqu'un m'a dit qu'il était impossible de faire ce que je fais professionnellement, que ma passion n'était pas un métier, j'ai choisi de démontrer le contraire. 30 ans plus tard, engagée pour promouvoir l'apprentissage, les jeunes d'aujourd'hui s'étonnent qu'un tel discours a pu être tenu. Mon pari est gagné.

J'ai toujours eu à cœur de m'investir pour mettre en avant les professions du chien et du chat. Ces métiers dont certains ne savent même pas que ce sont des métiers. Pourtant, si je fais un petit tour dans cette salle, il est certain que près de la moitié d'entre nous a un chien ou un chat, et donc besoin de l'un de nos professionnels.

Toujours, j'ai eu comme objectif de donner la légitimité qu'ils méritent aux métiers liés à nos animaux de compagnie. Cette légitimité devait avant tout passer par la formation.

Le SNPCC est à l'origine de la création de tous les diplômes de nos professions : éleveur, toiletteur, éducateur canin, agent animalier gardien d'animaux, mushers...

Penser pour aujourd'hui, ce serait être en retard. J'aime à penser pour... après-demain.

Se projeter et faire les choix qui s'imposent.

**Le syndicalisme m'a appris
une chose... la patience.**

Avoir le bon interlocuteur, au bon moment. Ne jamais abandonner, ne jamais laisser un dossier de côté, ne rien lâcher car un jour, nous rencontrons la personne qui saura être à l'écoute et voir plus loin.

S'arrêter à soi-même est insuffisant, c'est donc tout aussi spontanément que je me suis présentée à la CNAMS.

Échanger, discuter, avancer avec d'autres responsables de métiers était indispensable. Des métiers différents et si proches à la fois. Des chef(fe)s d'entreprise qui ont choisi un jour le chemin de l'indépendance. Mais être indépendant, ne veut et ne doit pas vouloir dire : être seul(e).

À la CNAMS, je croise des femmes et des hommes tout aussi passionné(e)s, tout aussi engagé(e)s.

Élargir notre champ de vision était indispensable pour les métiers « du chien et du chat ». Se remettre en question, se poser et prendre la décision. Si nous voulons que les choses changent, il nous appartient de faire bouger les lignes. Si quelque chose est impossible aujourd'hui, nous avons le devoir de le rendre possible pour demain.

**Martin Luther King a dit : « Si l'on m'apprenait
que la fin du monde est pour demain,
je planterais quand même un pommier ».**

Alors, je vais saisir l'occasion que nous ayons aujourd'hui d'avoir parmi nous des élus pour dire haut et fort que le territoire nourrit notre nation, que chaque chef(fe) d'entreprise d'une TPE, a créé son emploi en créant son entreprise, que ces « petits » indépendants, si grands dans leur cœur, sont LE maillage indispensable à l'économie de notre pays, à sa vie sociale, à la formation de nos jeunes - futurs salariés ou chef d'entreprise - que le réseau des TPE représente l'engagement que nous devons à nos enfants (et au stade qui est le mien, à nos petits-enfants - bientôt 5...).

Alors, parfois, entendez moins les gros qui peuvent parler plus fort, et écoutez l'addition des VOIX DES ARTISANS et autres indépendants qui font battre le cœur de notre pays. Une entreprise, une VOIX.

Je pourrai vous dire les nombreux mandats qui me sont confiés par ma famille syndicale la CNAMS pour l'U2P, ... je pourrai vous dire combien je porte ces valeurs.

J'ai choisi de vous dire combien mon cœur bat fort en ce moment, combien ce moment est tout à la fois magique et empreint de solennité.

J'ai choisi de vous dire combien j'aimerais que mes parents soient là. J'imagine mon père, très droit, fier, et ma mère qui pleure, toute aussi fière. Mais dans cette salle, beaucoup d'entre vous sont un bout d'eux et je lis tout cela dans vos regards. Alors, cette médaille, je vous la dédie. À vous ma famille, mes proches, mes amis, mes collègues...

**Chevalier dans l'Ordre National du Mérite,
quelle fierté ! Quelle émotion ...
Je porterai avec Honneur cette distinction.**

Anne Marie Le Roueil



Gilles Dubois, Daniel Pobel, Alain Griset, Jean Yves Flochon, Olga Givernet, Laurent Mumerot
Pascaline Boulay, Stéphane Trompille, Anne-Marie Le Roueil, Xavier Breton

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/404704996367157/>

Comment se protéger et protéger les autres ?



Ne pas se serrer la main



Garder ses distances



Chacun son stylo



Se laver les mains

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

OBJET : PLAN D'ACTION SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES EN SORTIE DE CRISE

L'objectif de ce plan d'action présenté ce mardi 1^{er} juin 2021 par Bruno Lemaire, Ministre des Finances et de la Relance, et Eric Dupond-Moretti, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, vise à aider les entreprises en difficulté : TPE, PME, ETI, qui peuvent être confrontées à un problème de dette en raison de la crise sanitaire.

La gouvernance du dispositif sera assurée par **un conseil national de sortie de crise** pour lequel un conseiller national, M. Gérard Pfauwadel, a été désigné par l'État pour animer cette instance.

Ce conseil se décline au niveau local où, au sein de chaque département, un conseil départemental de sortie de crise présidé par le Préfet réunit les représentants locaux des parties signataires du plan d'action, dont l'U2P.

Le dispositif est constitué de trois étapes :

1°- Détection anticipée des fragilités financières

Initiatives des institutions publiques

Concrètement l'État va renforcer son dispositif de détection des entreprises en difficulté. Depuis 2 ans, Bercy utilise un outil appelé « signaux faibles ». Il s'agit d'un algorithme qui fusionne les données de plusieurs administrations pour alerter l'État quand une entreprise s'apprête à basculer du « mauvais côté ». Ce dispositif va donc fusionner avec les greffes des tribunaux de commerce pour croiser davantage d'informations et détecter encore plus précocement les entreprises en difficulté.

Initiatives des partenaires de l'entreprise :

- Engagement des experts-comptables à proposer sans surcoût un diagnostic simple et rapide
- Engagement des commissaires aux comptes à proposer un diagnostic gratuit, ainsi qu'une mission contractuelle de prévention
- Engagement des établissements bancaires à proposer un rendez-vous de sortie de crise
- Engagement des CMA et des CCI sur une sensibilisation personnalisée aux difficultés financières
- Engagement des greffiers des tribunaux de commerce

- Engagement des administrateurs judiciaires et des mandataires judiciaires

2°- Orientation des entreprises en situation de fragilité vers le meilleur dispositif

Un numéro unique à destination des entreprises sur les aides d'urgence et l'orientation en sortie de crise : 0806000245. Ce numéro, opéré conjointement par les services de la DGFiP et de l'URSSAF, permet de renseigner et orienter les entreprises en situation de fragilité financière vers les aides d'urgence. Il fournit également des informations sur les procédures permettant d'accompagner les entreprises afin de remédier à leurs difficultés financières.

Le conseiller départemental à la sortie de crise proposera une solution adaptée et opérationnelle à chaque entreprise, en fonction de sa situation. Il peut notamment mobiliser les outils d'accompagnement financiers mis en place par l'État : aménagement des dettes sociales et fiscales en lien avec les autres créanciers, complété le cas échéant par un prêt direct de l'État, subsidiaire aux financements privés. Il peut également l'orienter vers un interlocuteur adapté à sa situation et notamment :

- La médiation des entreprises, en cas de différend avec un client ou fournisseur, qu'il soit privé ou public ;
- La médiation du crédit, dans le cadre d'une recherche infructueuse de financements bancaires ou de couverture d'assurance-crédit ;
- Le tribunal de commerce ou le tribunal judiciaire, en vue d'un entretien confidentiel ou de l'ouverture d'une procédure

3°- Proposer à chaque entreprise une solution adaptée à sa situation

Une boîte à outils financière à disposition des entreprises

- Prolongation des prêts garantis par l'État et des instruments de soutien à l'export. Afin de continuer à accompagner les entreprises en sortie de crise l'État en lien avec les établissements bancaires ont proposé de prolonger la disponibilité des PGE et de la garantie sur le financement de commandes jusqu'à fin de l'année 2021.

- Soutien public subsidiaire à la liquidité et aux fonds propres des petites et moyennes entreprises :
- Les prêts exceptionnels pour les petites entreprises : Disponibles depuis la mi-2020 et prolongés exceptionnellement en 2021, ces derniers visent en particulier les entreprises de moins de 50 salariés dont l'activité a été fragilisée par la crise de Covid-19 et qui n'ont pu bénéficier d'un PGE, afin de soutenir leur trésorerie, tout en améliorant leur structure de bilan. Ce soutien prend la forme d'un prêt participatif couvrant les besoins en investissements et en fonds de roulement des entreprises, d'une durée de 7 ans, pouvant aller jusqu'à 100.000 euros.
- Les avances remboursables et prêts bonifiés pour les PME et ETI. Ces produits disponibles depuis mi-mai 2020 sont prolongés en 2021. Les entreprises éligibles sont les PME (hors micro-entreprise) et ETI qui n'ont pas obtenu, malgré l'intervention de la médiation du crédit, de PGE suffisant pour financer leur redressement, qui justifient de perspectives réelles de redressement d'exploitation et qui ne font pas l'objet de procédures collectives.
- Un fonds de transition pour les entreprises de taille significative
- Plans d'apurement des dettes fiscales et sociales

Une intervention judiciaire plus précoce et privilégiant les procédures préventives

- Une information plus précoce du tribunal
- Un mandat ad hoc de sortie de crise pour faciliter la renégociation des dettes des petites entreprises

Les procédures amiables de traitement judiciaire des difficultés des entreprises, le mandat ad hoc et la conciliation, constituent l'outil privilégié pour parvenir à un aménagement des dettes de l'entreprise dans un cadre confidentiel. Afin de faciliter encore davantage l'accès des plus petites entreprises à ces procédures, le Conseil national des administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires (CNAJM) s'engage à proposer une procédure amiable simplifiée, sous la forme d'un mandat ad hoc de sortie de crise. Ce mandat destiné aux entreprises employant au plus 10 salariés et qui rencontrent des difficultés financières en raison de la crise sanitaire et de ses conséquences.

- Une procédure de conciliation plus attractive

Création d'une procédure collective simplifiée pour les petites entreprises

➤ Le traitement de sortie de crise
 Pour les petites entreprises en cessation de paiements mais qui fonctionnaient dans des conditions satisfaisantes avant la crise, l'État propose pour 2 ans une procédure collective simplifiée afin de leur permettre de rebondir rapidement grâce à une restructuration de leur dette : le traitement de sortie de crise

Cette procédure destinée aux entreprises individuelles ou dont l'effectif et le bilan sont inférieurs à certains seuils, qui seront fixés par décret après concertation des parties prenantes concernées, et qui sont en mesure de présenter un projet de plan de continuation de l'activité dans un délai bref.

Ainsi, le dossier des entreprises de moins de 20 salariés, de moins de 3 millions d'euros de dettes et qui n'avaient pas de difficulté avant la crise sanitaire pourra être réglé au tribunal en 3 mois contre un an en moyenne actuellement. Pour respecter ce délai, la seule déclaration du passif par le dirigeant sera réclamée. Le Tribunal désignera par ailleurs un mandataire unique. Il s'agira dès lors de négocier des étalements de dettes sur 10 ans, contre 3 en moyenne aujourd'hui.

- Un rebond facilité pour les débiteurs dans la situation est irrémédiablement compromise

L'État travaille à la finalisation d'une ordonnance prise conformément à l'article 196 de la loi PACTE, qui facilite le rebond des entreprises qui ne peuvent bénéficier d'un plan de continuation, en concertation avec les parties prenantes concernées.

Des partenaires mobilisés pour accompagner les entreprises et diffuser l'information

- Une meilleure information des dispositifs
- Engagements des associations pour l'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises
- Engagement de transparence sur les frais et honoraires pratiqués

Les parties signataires du présent plan d'action, à quelque titre qu'elles interviennent, s'engagent à informer l'entreprise le plus tôt possible et avant la réalisation de toute prestation, lorsqu'elle prend en charge tout ou partie du montant du coût de la procédure, des modalités de fixation des frais et honoraires qu'elle doit supporter, ainsi que leur montant prévisible, compte tenu du niveau de complexité prévisible au moment où cette estimation est réalisée.

- Évaluation et prorogation du plan d'action

Le conseil national de sortie de crise, sous l'égide du conseiller national de sortie de crise, dresse un bilan de mise en œuvre au plus tard à la fin de l'année 2021. À cette occasion, il statue sur l'opportunité d'une reconduction du dispositif pour une période ultérieure.

Source : CNAMS – Juin 2021 



FONDS DE SOLIDARITÉ DE JUIN 2021

Suite à la publication du décret du 29 juin 2021 **le formulaire du mois de juin est accessible depuis hier lundi 19 juillet 2021**, et la demande peut être déposée jusqu'au 31 août 2021.

Pour rappel, à l'exception des entreprises de moins de 50 salariés situées sur un territoire ayant fait l'objet d'un reconfinement pendant 10 jours en juin, **il faut avoir obtenu le versement du fonds de solidarité au titre du mois d'avril 2021 ou de mai 2021 pour pouvoir bénéficier de l'aide au titre du mois de juin 2021.**

Peuvent encore bénéficier du fonds de solidarité pour le mois de juin :

- **Les entreprises ayant perdu au moins 10% de leur chiffre d'affaires :**

Sont éligibles, **sans condition de nombre de salariés :**

- Les entreprises des secteurs S1 (annexe 1 du décret 2020-371 du 30 mars 2020) ou S1bis (annexe 2 du décret) situées sur tout le territoire ;
- Les entreprises relevant du régime «**Outre-Mer**» c'est-à-dire, celles domiciliées à La Réunion, en Guadeloupe, Martinique, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou en Polynésie française et dont le secteur d'activité relève du commerce de détail (à l'exception des automobiles et des motocycles).

Ces entreprises reçoivent une aide correspondant à **40% du montant de leur perte de chiffre d'affaires dans la limite 20% du chiffre d'affaires de référence**. Le montant de l'aide est plafonné à 200 000€. **Le premier pourcentage est appliqué sur le montant de la perte et le second pourcentage sur le CA de référence. L'entreprise peut bénéficier d'une indemnité de 40% de sa perte de CA si elle ne dépasse pas 20% du CA.**

Exemple proposé par les impôts :

Données de départ

- CA 2019 = 7 000€
- CA 2021 = 0€
- IJ = 200€

A/ Pourcentage de perte:

CA 2019 – CA 2021 = 7 000 – 0 = 7 000€ (donc > 10%)

B/ Calcul de l'aide :

-> 40% de la perte dans la double limite de 20% du CA de référence et 200 000 euros.

1/ 20% du CA 2019 = 20% de 7 000 = Limite de 1 400

2/ 40% de 7 000 = 2 800 (-> limité à 20% du CA 2019 et 200 000)

C/ Aide due : 1 400 – 200 = 1 200€

Situation de l'entreprise	Montant de l'aide
Entreprises ayant fait l'objet d'une interdiction d'accueil du public sans interruption et ayant subi une perte de chiffre d'affaires d'au moins 20% au cours de la période mensuelle considérée	Subvention égale à 20% du CA de référence
Entreprises ayant subi une perte de CA d'au moins 10% au cours de la période mensuelle considérée et appartenant au secteur S1, S1 bis ou exerçant leur activité dans le commerce de détail ou dans la réparation et maintenance navale et domiciliées en Outre-mer	Au titre du mois de juin 2021 : subvention égale à 40% de la perte de CA dans la limite de 20% du CA de référence
	Au titre du mois de juillet 2021 : subvention égale à 30% de la perte de CA dans la limite de 20% du CA de référence
Autres entreprises (jusqu'à 50 salariés) qui sont perdu au moins 50% au titre de la période mensuelle considérée et domiciliées dans un territoire ayant fait l'objet de mesures de confinement pendant un délai d'au moins 10 jours au cours de la période mensuelle considérée	Montant de la perte de CA dans la limite de 1 500€

- **Les entreprises, de moins de 50 salariés, situées sur un territoire ayant fait l'objet de mesures de confinement pendant au moins 10 jours au cours du mois de juin 2021 et qui ont perdu au moins 50% de leur chiffre d'affaires :**

Sont éligibles, les entreprises de moins de 50 salariés (seuil apprécié au niveau du groupe) :

- dont le secteur d'activité n'appartient pas aux secteurs 1 ou 1bis ;
- ou les entreprises du secteur 1bis qui ne remplissent pas les conditions à certifier attachées à ces secteurs d'activités.

Ces entreprises reçoivent une aide couvrant leur perte de chiffre d'affaires pouvant aller jusqu'à 1 500€.

Seul le département de la Guyane est concerné par ce régime «confinement local» pour le mois de juin 2021.

- Les entreprises concernées par une mesure d'interdiction d'accueil du public durant tout le mois de juin et ayant perdu 20% de chiffre d'affaires sans condition de nombre de salariés : **seules les discothèques peuvent en principe bénéficier du régime des interdictions totales.**

Pour chaque période mensuelle considérée, la demande d'aide doit obligatoirement être accompagnée des **justificatifs suivants** :

- une déclaration sur l'honneur attestant que l'entreprise remplit les conditions requises et l'exactitude des informations déclarées, ainsi que l'absence de dette fiscale ou sociale impayée au 31 décembre 2019, à l'exception de celles qui, à la date de dépôt de la demande d'aide, ont été réglées ou sont couvertes par un plan de règlement. Il n'est pas tenu compte des dettes fiscales inférieures ou égales à un montant total de 1 500€ ni de celles dont l'existence ou le montant font l'objet, au 1^{er} octobre 2020, d'un contentieux pour lequel une décision définitive n'est pas intervenue ;
- une déclaration indiquant la somme des montants perçus depuis le 1^{er} mars 2020 par le groupe au titre des aides de minimis ;
- le cas échéant, le montant des pensions de retraite ou des indemnités journalières de sécurité sociale perçues ou à percevoir au titre de la période mensuelle considérée.

Pour certaines entreprises exerçant leur activité principale dans un secteur S1 bis (dans sa version au 12 avril 2021), il est également nécessaire de joindre une déclaration sur l'honneur indiquant que l'entreprise dispose du document établi par un expert-comptable, tiers

de confiance, attestant que l'entreprise remplit les critères prévus par la loi.

Les **entreprises concernées** sont celles figurant à l'annexe 2 (S1 bis) du décret modifié n° 2020-371 du 30 mars 2020, et numérotées de 91 à 129 inclus.

L'attestation de l'expert-comptable est délivrée à la suite d'une mission d'assurance de niveau raisonnable réalisée conformément aux normes professionnelles applicables, élaborées par le Conseil supérieur de l'ordre des experts-comptables.

La mission d'assurance porte, selon la date de création de l'entreprise :

- sur le chiffre d'affaires de l'année 2019,
- ou, pour les entreprises créées entre le 1^{er} juin 2019 et le 31 janvier 2020, le CA mensuel moyen sur la période comprise entre la date de création de l'entreprise et le 29 février 2020,
- ou, pour les entreprises créées entre le 1^{er} février 2020 et le 29 février 2020, le CA réalisé en février 2020 et ramené sur 1 mois,
- ou, pour les entreprises créées entre le 1^{er} mars 2020 et le 30 septembre 2020, le CA mensuel moyen réalisé entre le 1^{er} juillet 2020, ou à défaut la date de création de l'entreprise, et le 31 octobre 2020,
- ou, pour les entreprises créées entre le 1^{er} octobre 2020 et le 31 octobre 2020, le CA réalisé durant le mois de décembre 2020,
- ou, pour les entreprises créées entre le 1^{er} novembre 2020 et le 31 décembre 2020, le CA réalisé durant le mois de janvier 2021,
- ou, pour les entreprises créées entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 janvier 2021, le CA réalisé durant le mois de février 2021.

Important : cette attestation et les pièces justificatives qui l'accompagnent doivent être conservées par l'entreprise pendant une durée de 5 ans à compter de la date du versement de l'aide et communiquées aux agents de l'État chargés du contrôle de l'octroi de l'aide à leur demande.

Vous trouverez en lien ci-dessous le décret n° 2021-840 du 29 juin 2021 :

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=hJ-MOX62Ea-qOdw9n43ok_LzmxUeD8nClEBy3W24PWiy=

Source CNAMS, juillet 2021



SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

INSTRUCTION RELATIVE AU MAINTIEN DES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

La crise sanitaire a, entre autres, **des conséquences sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de placement des salariés en activité partielle, et des exonérations attachées au caractère collectif et obligatoire des garanties.**

La Direction de la sécurité sociale a tenu compte des demandes de l'U2P suite à sa saisine sur un projet d'instruction visant à préciser les modalités d'appréciation du caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire en cas de suspension du contrat de travail, et a **transmis la version définitive de ce document avant publication, que vous trouverez ci-jointe.**

Cette instruction prévoit la remise en cause du caractère collectif et obligatoire de certains dispositifs de protection sociale complémentaire en cas de suspension des garanties lorsque les salariés bénéficient d'un revenu de remplacement versé par leur employeur.

Ainsi, dès lors que le contrat d'assurance collectif prévoit le **maintien au 1^{er} janvier 2022 des garanties dans les cas visés par l'instruction, l'absence de mise en conformité de l'acte de droit du travail ne remettra pas immédiatement en cause le caractère collectif et obligatoire du régime.**

L'instruction ajoute à ce titre que **«dans le cas où la modification du contrat collectif d'assurance nécessite, aux termes des statuts de l'organisme d'assurance concerné, une approbation en assemblée générale qui ne pourrait pas se tenir avant le 1^{er} janvier 2022, le caractère collectif et obligatoire n'est pas remis en cause dans les conditions précitées jusqu'au 30 juin 2022, dès lors que l'instruction n° DSS/3C/5B/2020/197 du 16 novembre 2020 relative à l'application du maintien de certaines garanties de protection sociale complémentaire collectives aux salariés placés en activité partielle en conséquence de l'épidémie de covid-19 continue d'être appliquée du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022».**

La version définitive de l'instruction revient également sur les modalités de mise en conformité des actes de droit du travail instaurant les garanties dans l'entreprise :

- Les accords de branche, conventions collectives, accords d'entreprise ou référendaires devront être mis en conformité d'ici le 1^{er} janvier 2025,
- Les décisions unilatérales de l'employeur devront être mises en conformité au 1^{er} juillet 2022.

Source : CNAMS – Juin 2021



www.snppcc.com

INDEMNISATION ACTIVITÉ PARTIELLE ET APLD

COVID-19 - À COMPTER DU 1^{ER} JUIN 2021

Deux décrets du 28 mai 2021 prévoient qu'à partir du 1^{er} juin 2021, les taux d'indemnisation de l'activité partielle vont diminuer par paliers, afin d'assurer une sortie progressive du dispositif exceptionnel d'activité partielle et la mise en place du régime de droit commun. Néanmoins, pour les entreprises les plus touchées financièrement par la crise sanitaire, le dispositif exceptionnel est prolongé pour quelques mois encore.

Ils ont également une conséquence sur le montant minimum de l'allocation remboursée à l'employeur dans le cadre de l'APLD.

Activité Partielle

Les décrets du 28 mai 2021 organisent une baisse progressive de l'indemnisation de l'activité partielle dont les niveaux varient selon le secteur d'activité.

En revanche, quel que soit le secteur, pour les heures chômées à compter du 1^{er} juillet 2021, l'indemnité nette versée au salarié ne pourra pas excéder la rémunération nette horaire habituelle du salarié. L'indemnité et la rémunération nettes s'entendent après déduction des cotisations et contributions obligatoires retenues par l'employeur.

Par ailleurs, à compter du 1^{er} juillet 2021, l'autorisation de recourir à l'activité partielle sera accordée pour une durée maximale de 3 mois, ou de 6 mois en cas de sinistres ou d'intempéries de caractère exceptionnel, contre 12 mois maximum auparavant.

Ces décrets ne constituent qu'une étape dans le processus d'adaptation progressive du régime d'activité partielle puisque la loi de gestion de sortie de la crise sanitaire habilite le Gouvernement à légiférer par ordonnance sur ce sujet.

Cas général (secteurs non protégés) : baisse par palier du remboursement à partir du 1^{er} juin 2021

Indemnisation du salarié

La baisse de l'indemnité versée au salarié en activité partielle, qui devait intervenir le 1^{er} juin 2021, est de nouveau reportée d'un mois.

Le taux de l'indemnité d'activité partielle reste ainsi fixé à 70% de la rémunération horaire de référence, limitée à 4,5 SMIC, jusqu'au 30 juin 2021.

Il passera à un taux de 60% le 1^{er} juillet 2021.

Allocation versée à l'employeur

Les employeurs vont voir leur remboursement diminuer de manière progressive à partir du 1^{er} juin 2021.

Le taux de l'allocation d'activité partielle, qui est fixé à 60% de la rémunération horaire de référence, limitée à 4,5 SMIC, jusqu'au 31 mai 2021 (reste à charge de 15%), passera à :

- 52% pour le mois de juin 2021 (reste à charge de 25%). Ce palier intermédiaire d'indemnisation permet aux entreprises de conserver un soutien financier dans la reprise progressive de leur activité ;
- 36% à partir du 1^{er} juillet 2021 (droit commun ; reste à charge de 40%), avec un taux horaire minimum qui passe de 8,11€ à 7,30€.

Secteurs protégés et connexes :

baisse progressive pour les entreprises à partir du 1^{er} juillet 2021

Indemnisation du salarié

Dans les secteurs protégés et connexes, la baisse de l'indemnité versée au salarié en activité partielle, initialement prévue le 1^{er} juillet 2021, n'interviendra pas avant le 1^{er} septembre 2021.

Ainsi, le taux de l'indemnité d'activité partielle restera fixé à 70% de la rémunération horaire de référence, limitée à 4,5 SMIC, jusqu'au 31 août 2021.

Le passage au taux de 60% (taux de droit commun) est programmé pour le 1^{er} septembre 2021.

Allocation versée à l'employeur

Comme dans le cas général, la diminution du remboursement aux employeurs des secteurs protégés et connexes sera progressive.

Tout d'abord, l'allocation d'activité partielle est maintenue au taux de 70% de la rémunération horaire de référence, limitée à 4,5 SMIC, pour un mois supplémentaire, jusqu'au 30 juin 2021, soit 0% de reste à charge.

Ensuite, plusieurs paliers d'indemnisation s'appliqueront. L'allocation passera au taux de :

- 60% pour le mois de juillet 2021 (reste à charge de 15%);
- 52% pour le mois d'août 2021 (reste à charge de 25%);
- 36% à partir du 1^{er} septembre 2021 (droit commun ; reste à charge de 40%).

Entreprises les plus touchées des secteurs protégés, entreprises fermées, zones de chalandise de stations de ski, restrictions sanitaires territoriales : pas de baisse avant le 1^{er} novembre 2021

Pour ces 4 catégories d'entreprises, les employeurs continueront de bénéficier d'un reste à charge nul jusqu'au 31 octobre 2021. La diminution de l'indemnisation des salariés et des employeurs n'interviendra pas avant le 1^{er} novembre 2021.

Ainsi, l'indemnité d'activité partielle versée au salarié et l'allocation remboursée à l'employeur resteront fixées au taux de 70% de la rémunération horaire de référence, limitée à 4,5 SMIC, jusqu'au 31 octobre 2021.

La bascule au droit commun s'effectuera à partir du 1^{er} novembre 2021 (indemnité salarié 60% et allocation employeur 36%).

Ces 4 catégories d'entreprises sont :

- Les entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public et qui font l'objet d'une fermeture administrative, totale ou partielle, dans le cadre de la lutte contre l'épidémie ;
- Dans les conditions fixées par décret, les établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski durant la période de fermeture administrative des remontées mécaniques, qui subissent une perte de chiffre d'affaires d'au moins 50% à apprécier selon les modalités fixées par décret ;

- Les établissements situés dans une **circonscription territoriale soumise à des restrictions particulières** des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire (territoires reconfinés), si elles subissent une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 60% à apprécier selon les modalités fixées par décret ;
- Et nouvelle catégorie instituée par les décrets : les entreprises les plus en difficulté des secteurs protégés et connexes qui subissent une perte de chiffre d'affaires (CA) d'au moins 80%.

Pour cette dernière catégorie, **la condition de baisse de CA d'au moins 80% est appréciée, au choix de l'employeur, pour chaque mois d'application du taux majoré :**

- Soit par rapport au CA constaté au titre du même mois en 2020 ;
- Soit par rapport au CA constaté au titre du même mois en 2019 ;
- Soit en comparant le CA réalisé au cours des six mois précédents et le CA de la même période en 2019 ;
- Soit par rapport au CA mensuel moyen réalisé en 2019 ;
- Soit pour les entreprises créées après le 30 juin 2020, par rapport au CA mensuel moyen réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 30 juin 2021.

APLD

Depuis le 30 mai 2021, le taux horaire minimum de l'allocation APLD versée à l'employeur passe de 7,30 € à 8,11€.

Dès le 1^{er} juillet 2021, le taux minimum de l'allocation activité partielle servie à l'employeur va passer à 7,30€ pour les entreprises ne bénéficiant pas d'une indemnisation majorée, alors que le **taux minimum de l'allocation APLD restera à 8,11€ dans tous les cas.**

En effet, l'avantage de l'APLD étant de bénéficier d'une indemnisation renforcée en échange de contreparties en matière d'emploi, il était nécessaire d'augmenter son taux plancher.

Attention, comme pour l'activité partielle classique, ce taux n'est pas applicable aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au SMIC.

Vous trouverez les décrets du 28 mai 2021 en lien ci-dessous :

<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=nN-7laakBzt5bokEMe5eJw0H0-O1EhNvzqkhdsD-P4D4=>

<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=nN-7laakBzt5bokEMe5eJw8kXQ6zD77WWCC2B1aFBUYU=>

Source : CNAMS – Juin 2021 



MÉDECINE DU TRAVAIL

COVID-19 - PROLONGATION DE L'AMÉNAGEMENT DES MISSIONS

Le Gouvernement a pris par ordonnance du 2 décembre 2020 des mesures visant à **prévoir la possibilité de report, dans la limite d'un an, des visites médicales de suivi de l'état de santé des travailleurs devant être réalisées jusqu'au 17 avril 2021.**

Un décret, publié ce jour au JO, permet de **repousser à nouveau les échéances de visite au 2 août 2021 et de continuer à déléguer jusqu'au 1^{er} août 2021 certaines missions à un infirmier en santé au travail.**

Le médecin du travail peut continuer à reporter certains examens médicaux

Le médecin du travail peut reporter jusqu'à un an après l'échéance normale, la date des visites et examens médicaux suivants :

- La **visite d'information et de prévention initiale**, sauf pour les travailleurs handicapés, ceux qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité, les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, les travailleurs de moins de 18 ans, les travailleurs de nuit,
- Le **renouvellement de la visite d'information et de prévention,**
- Le **renouvellement de l'examen médical d'aptitude des salariés bénéficiant du suivi individuel renforcé** (et non l'examen médical d'aptitude initial),
- Ainsi que la **visite intermédiaire des salariés bénéficiant du suivi individuel renforcé.**

Sont concernés les visites et examens médicaux visés ci-dessus **devant se tenir avant le 2 août 2021.** En outre, **les visites déjà reportées** et qui n'ont pas pu être réalisées avant le 4 décembre 2020, peuvent à nouveau être reportées, dans les mêmes conditions.

En cas de report d'une visite ou d'un examen médical, le médecin du travail en informe l'employeur et le salarié en indiquant la date de report.

En revanche, **les visites ou examens médicaux précités sont réalisés dans le respect de l'échéance normale lorsque le médecin du travail l'estime indispensable.**

Les visites de préreprise et reprise peuvent encore être confiées à un infirmier en santé au travail

Jusqu'au 1^{er} août 2021, le médecin du travail peut confier, sous sa responsabilité, à un infirmier en santé au travail, la visite de préreprise et la visite de reprise.

Mais seul le médecin du travail reste habilité à émettre un avis d'inaptitude et, sur proposition de l'infirmier, des recommandations en matière d'aménagement et d'adaptation du poste de travail, de reclassement, de formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

Vous trouverez le décret du 8 juin 2021 en lien ci-dessous :

<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=G8TRnJYqCUTt1kqTCwac95dk5jnV7mRsltgt37aUKI=>

Source : CNAMS – Juin 2021 

ARRÊTS DE TRAVAIL DÉROGATOIRES

COVID-19 - RECONDUCTION JUSQU'AU 30 SEPTEMBRE 2021

Le dispositif des arrêts de travail dérogatoires devait cesser après le 1^{er} juin 2021 mais il a finalement été prolongé jusqu'au 30 septembre 2021 par décret du 16 juin 2021 publié au JO du 17 juin 2021.

Ce dispositif permet à certains assurés (cas contacts, symptomatiques ou positifs au covid-19, en isolement après un séjour à l'étranger ou outre-mer, etc.) qui ne peuvent télétravailler, de percevoir dès le 1^{er} jour d'arrêt de travail des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) maladie et l'indemnité complémentaire employeur du code du travail dans des conditions dérogatoires (pas de condition d'ouverture du droit ou d'ancienneté, pas de délai de carence, etc.).

Les règles dérogatoires s'appliquent pendant la durée de la mesure (éviction, isolement, maintien à domicile).

Ces arrêts de travail dérogatoires sont établis par l'Assurance maladie, après déclaration en ligne via le téléservice <https://declare.ameli.fr>.

Personnes vulnérables et garde d'enfant : point sur la situation des travailleurs indépendants et des salariés

- **Les travailleurs indépendants** «vulnérables» ou contraints de garder au domicile un enfant de moins de 16 ans ou une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, **peuvent bénéficier d'arrêts de travail dérogatoires**, dans le cadre de la réglementation non salariée, lorsqu'ils se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler, y compris à distance. La prolongation jusqu'au 30 septembre 2021 couvre donc également ces arrêts de travail.
- **Les salariés** se trouvant dans ces situations **sont pris en charge via l'activité partielle**, et non par des arrêts de travail dérogatoires, au plus tard jusqu'à la fin 2021.

Vous trouverez ci-après un tableau récapitulatif des règles applicables aux salariés jusqu'au 30 septembre 2021 :

RÉGIME DES ARRÊTS DE TRAVAIL DÉROGATOIRES DES SALARIÉS JUSQU'AU 30 SEPTEMBRE 2021	
IJSS maladie	Indemnisation complémentaire employeur code du travail
BÉNÉFICIAIRES	
<ul style="list-style-type: none">• Salariés «cas contact»• Salariés symptomatiques covid-19 (à condition d'effectuer un test dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail, et jusqu'à la date d'obtention du test)• Salariés testés positifs au covid-19• Salariés présentant un résultat positif à un autotest de détection antigénique (à condition d'effectuer un test de détection du virus (test RT-PCR ou antigénique) dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail, et jusqu'à la date d'obtention du test)• Salariés en «quarantaine» ou en isolement :<ul style="list-style-type: none">- en provenance ou à destination de certains territoires ou pays- de retour de zones de circulation active du virus ou de variants)	
RÈGLES DÉROGATOIRES	
<ul style="list-style-type: none">• Levée des conditions d'ouverture du droit (durée de cotisations ou nombre d'heures préalables)• Suppression du délai de carence (3 jours)• Les IJSS versées sont exclues du nombre maximal d'IJSS (360 sur 3 ans) ou de la période maximale de versement pour les affections de longue durée (3 ans)	<ul style="list-style-type: none">• Levée des conditions d'ouverture du droit (condition d'ancienneté (1 an), envoi de l'arrêt de travail dans les 48h à l'employeur, être soigné en France, en UE ou EEE)• Suppression du délai de carence (7 jours)• Ni les arrêts indemnisés au cours des 12 mois précédant la date de début de l'arrêt dérogatoire, ni l'arrêt dérogatoire lui-même ne sont pris en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de 12 mois
DURÉE D'APPLICATION	
Pendant la durée de la mesure (éviction, isolement, maintien à domicile)	

Vous trouverez le décret du 16 juin 2021 en lien ci-dessous :

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=L-I7dREp2_XEAgdYofnYd2zksSs0uPNs9BC9diJyZ1o=

Source : CNAMS – Juin 2021



ÉTUDE SUR « LES COMPORTEMENTS AGRESSIFS »

Article rédigé par Salla Mikkola, Milla Salonen, Jenni Puurunen,
Emma Hakanen, Sini Sulkama, César Araujo et Hannes Lohi
Traduit de l'anglais par le SNPCC

1^{re} partie - Contexte, introduction | Revue 110
2^e partie - Résultats de l'enquête | Revue 111
3^e partie - Méthode d'étude de cette enquête | Revue 112

2^e PARTIE | RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Les comportements agressifs sont influencés par des facteurs démographiques, environnementaux et comportementaux chez les chiens de race pure.

Résultats de l'enquête

Cohorte d'étude et démographie

Nous avons étudié les facteurs associés au comportement agressif chez les chiens de compagnie finlandais avec un questionnaire en ligne rempli par le propriétaire et recueilli un échantillon de commodité transversale de 9270 chiens, dont 1791 chiens dans les groupes à comportement élevé et 7479 chiens dans les groupes à faible comportement agressif. L'âge moyen des chiens était de 4,6 ans (allant de 2 mois à 17 ans) et 53% d'entre eux étaient des femelles. Le nombre de chiens de différentes races, rapports sexuels et groupes de comportement agressif est indiqué dans le tableau [supplémentaire S1](#). Nous avons un manuscrit sur les participants à l'étude en préparation.

Facteurs associés à un comportement agressif

Le modèle de régression logistique finale pour le comportement agressif comprenait des variables explicatives âge, sexe, peur, race, chiens dans la famille, taille du corps, et l'expérience du chien du propriétaire ([tableau 1](#)).

Tableau 1 Association entre les variables explicatives et le comportement agressif dans le modèle de régression logistique.

La probabilité d'un comportement agressif était corrélée positivement avec l'âge, les chiens plus âgés ayant des chances plus élevées de comportement agressif que les jeunes chiens ([fig. 1a](#), [tableau 1](#)). Comme on l'a émis l'hypothèse, les chiens mâles avaient plus de chances

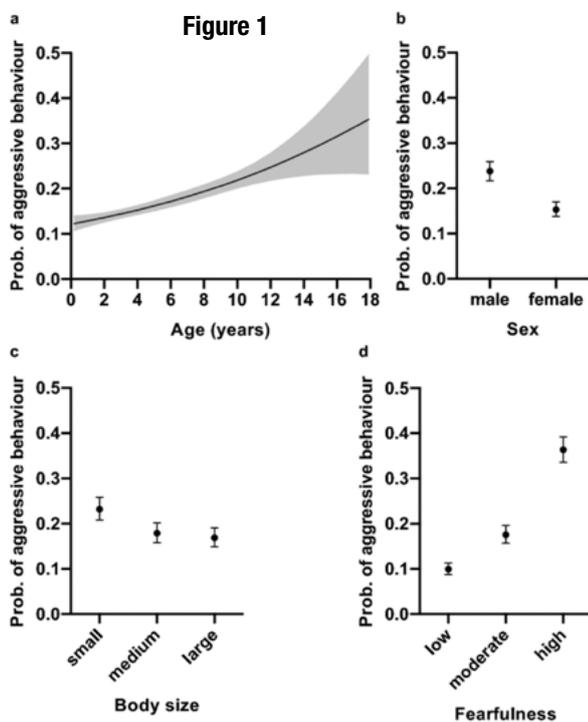
d'avoir un comportement agressif que les chiens femelles ([fig. 1b](#), [tableau 2](#)). La taille du corps du chien était également associée à un comportement agressif; les petits chiens avaient des chances plus élevées de comportement agressif que les chiens de taille moyenne et les gros chiens, mais il n'y avait aucune différence entre les chiens de taille moyenne et les gros chiens ([fig. 1c](#), [tableau 2](#)). Les chiens très craintifs avaient plus de cinq fois plus de chances d'avoir un comportement agressif que les chiens non craintifs et les chiens modérément craintifs avaient également des chances plus élevées de comportement agressif que les chiens non craintifs ([fig. 1d](#), [tableau 2](#)).

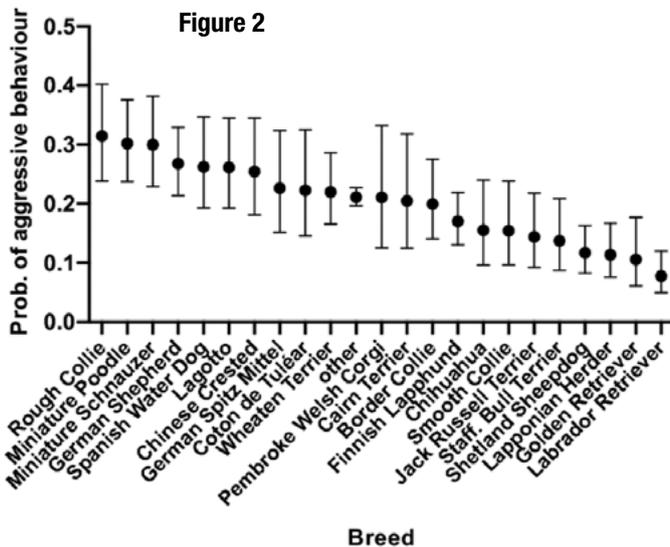
L'effet de l'âge, de la peur, du sexe et de la taille du corps sur le comportement agressif dans l'analyse de régression logistique. **a)** Les chiens plus âgés avaient une plus grande probabilité de comportement agressif que les jeunes chiens. **b)** Les chiens mâles avaient une plus grande probabilité de comportement agressif que les chiens femelles. **c)** Les petits chiens avaient une plus grande probabilité de comportement agressif que les chiens de taille moyenne et les gros chiens. **d)** Les chiens très craintifs et modérément craintifs avaient une probabilité plus élevée de comportement agressif que les chiens non craintifs. La zone grise (**a**) et les barres d'erreur (**b-d**) indiquent des limites de confiance de 95%. $N = 9270$.

Tableau 2 Contrastes entre différents groupes de variables catégoriques et ordinales dans l'analyse de régression logistique.

La probabilité d'un comportement agressif différait d'une race à l'autre ([fig. 2](#)). Lors de l'ajustement pour d'autres variables dans le modèle, les races avec les plus fortes chances de comportement agressif étaient Rough Collie, Miniature Poodle (jouet, miniature et de taille moyenne), et Miniature Schnauzer. Les races ayant les plus faibles chances de comportement agressif étaient Labrador Retriever, Golden Retriever et Lapponian Herder. Comme nous l'avons émis l'hypothèse d'un priori, Lagotto Romagnolo, Chihuahua, German Shepherd Dog et Miniature Schnauzer avaient des chances significativement plus élevées de comportement agressif que Golden Retriever et Labrador Retriever (OR = 5,44, $P = 0,0011$), Miniature Poodle and Labrador Retriever (OR = 5,13, $P = 0,0011$), et Miniature Schnauzer and Labrador Retriever (OR = 5,08, $P = 0,0011$). Le reste des comparaisons significatives entre les races peut être vu dans le tableau [supplémentaire S2](#), et toutes les différences de race pairwise sont présentés dans le « [Ensemble de données supplémentaires](#) ».

Probabilité de comportement agressif chez 23 races de chiens ou groupes de races. Plusieurs races différaient





considérablement les unes des autres (tableau [supplémentaire S2](#)). Les barres d'erreur indiquent des limites de confiance de 95%. N = 9270.

En plus des facteurs démographiques, les facteurs environnementaux ont également influencé les comportements agressifs. Les chiens vivant sans autres chiens dans le ménage avaient des chances plus élevées de comportement agressif que les chiens vivant avec d'autres chiens (tableau 2, Fig. S1 [supplémentaire](#)). De plus, les chiens des propriétaires de chiens qui en étaient à leur première fois avaient plus de chances d'avoir un comportement [agressif](#) (tableau 2, fig. S1 [supplémentaire](#)) que les chiens appartenant à des propriétaires qui avaient déjà eu au moins un chien.

.../...

source : <https://www.nature.com/>

CMA FRANCE ÉLECTIONS

COMMENT LES LISTES SONT-ELLES CONSTITUÉES ?

Depuis le 1^{er} Janvier 2021, l'échelon départemental n'a pas de réalité juridique, de ce fait, le scrutin devient uniquement régional avec des listes de sections départementales.

LISTE RÉGIONALE COMPLÈTE

Elle est composée d'autant de listes départementales de 35 candidats que de départements par région.

Cette liste régionale ne sera validée en préfecture de région qu'à la condition que toutes les listes de sections départementales soient complètes. La prévue que, même si l'enjeu des élections des CMA est régional, le ne peut faire abstraction de l'échelon départemental, et donc de la proximité !



LOGICIEL GESTION ÉLEVAGE CANIN / FÉLIN

Webreed.pet est un logiciel 100% en ligne,
100% français pour la **gestion d'élevage canin et félin** :

- CALENDRIER, RAPPELS VACCINS
- REGISTRE ENTRÉES / SORTIES
- CONTRATS EN 2 CLICS
- REGISTRE SANITAIRE
- COURBES DE POIDS
- SITE WEB PRO
- SUIVI SANTÉ
- ...




À DÉCOUVRIR !



Logiciel gestion élevage / site web
à partir de 0€ !

Rendez-vous sur www.webreed.pet
Contactez Julie au **06 34 55 91 19**



SERVICES



BÂTIMENT



PRODUCTION

→ **Au moins 4 candidats pour chacun des quatre secteurs parmi les dix-huit premiers candidats.**




→ **Au moins un candidat inscrit dans la section métiers d'art du répertoire des métiers parmi les sept premiers candidats.**









→ **Au moins deux candidats de chaque sexe par groupe de cinq candidats.**



ENTREVUE SÉNAT

PPL VISANT À LUTTER CONTRE LA MALTRAITANCE ANIMALE

Anne Chain-Larche, Sénatrice et Rapporteuse de la proposition de loi visant à renforcer la lutte contre la maltraitance animale a auditionné Anne Marie Le Roueil, présidente du SNPCC ce 13 juillet 2021 afin d'entendre les positions et propositions du SNPCC.



Depuis le début des travaux sur cette proposition de loi, la mobilisation du SNPCC et de nombre d'entre vous démontre notre capacité et notre dynamisme à mener des interventions et suggérer des améliorations. Cela confirme toujours plus notre position d'interlocuteur et collaborateur des instances, respectueux de l'équité quelles que soient les professions que nous représentons.

Nous avons défendu trois positions :

- La non-indication du nombre de femelles reproductrices sur une annonce de cession comme n'étant pas un critère de bien-traitance ;
- Un délai de trois mois, après la cession du chiot ou chaton, en cas de mise en place d'un certificat d'engagement et de connaissance pour le futur propriétaire.
- L'interdiction de vente en animalerie des seuls chiots et chatons comme n'étant pas en adéquation avec leurs besoins physiologiques et comportementaux.

COMMUNICATION

QUELLES IMAGES ET PHOTOS AVEZ-VOUS LE DROIT D'UTILISER ?

Une image trouvée sur Internet illustrerait parfaitement une publicité pour votre entreprise ? Vigilance : ces visuels, tout comme les photos réalisées par vos soins, sont soumis à des droits d'auteur et à des droits à l'image. Le point sur les règles applicables avant de réaliser des outils de communication à moindre coût...

Laëtitia Muller

Qu'est-ce que le droit à l'image ?

L'article 9 alinéa 1 du Code civil précise que « chacun a droit au respect de sa vie privée. » La jurisprudence a bâti, sur cette base, le droit à l'image, qui permet à toute personne, célèbre ou pas, de s'opposer à la captation, la diffusion et la fixation de son image sans son accord et préalable et exprès, quels que soient le lieu et le support : site Internet, publicité ou affiche. En cas de problème, le chef d'entreprise artisanale devra prouver qu'il possède une autorisation écrite de l'intéressé. À défaut, il encourt non seulement des sanctions civiles avec un retrait des photos et l'octroi de dommages-intérêts, mais également des sanctions pénales : des amendes qui, selon l'infraction, oscillent entre 15000 et 45000€, voire une peine d'un an d'emprisonnement. S'agissant des visuels glanés sur le Net, ils ne sont pas libres de droit par défaut ! Derrière toute image se cache un auteur qui mérite une rémunération.

À quoi correspondent les droits d'auteur ?

Dès lors que vous prenez une photo, vous en devenez l'auteur et elle vous appartient, même si vous la postez sur Internet. Ainsi toutes les images trouvées sur le web appartiennent à leur auteur et sont inutilisables sans son accord. Il en va de même en cas de modification d'une image trouvée, votre création par l'ajout de commentaires ou de couleurs n'en fait pas votre propriété. Ce délit de contrefaçon est puni d'une peine de 300 000 € d'amende et de trois ans d'emprisonnement (art. L. 335-2 s. CPI).

Comment trouver des images libres de droits ?

Le plus commode est d'utiliser des images dont vous êtes l'auteur. Votre liberté reste néanmoins conditionnée au respect des règles de droit évoquées en amont. Il est également possible de demander l'accord de l'auteur de l'image. Une autre option consiste à utiliser une image libre de droits en vous rendant sur des banques d'images gratuites, comme Wikipédia ou payantes. L'utilisation pour un usage commercial est alors libre et illimitée. Les licences d'image peuvent aussi être intéressantes. Le moteur de recherche Creative Commons permet par exemple à ses auteurs de libérer les droits d'une image dont ils sont propriétaires, avec sept licences différentes qui ont toutes en commun une utilisation libre et illimitée. Enfin, si vous soulez être sûr de la qualité et de la singularité de vos images, faites appel à des artisans dont c'est le cœur de métier : vos confrères photographes !

Source *Le monde des artisans*,
Numéro 143



30 MILLIONS D'AMIS

SPÉCIAL ORIENTATION
TRAVAILLER AU CONTACT DES ANIMAUX

QUELS MÉTIERS ?
QUELLES FILIÈRES ?



EN DIRECT AVEC
ANNE-MARIE LE ROUEIL
DE LA SNPCC

MARDI 15 JUIN À 15 H 30



Le 15 juin dernier, Anne Marie LE ROUEIL présidente SNPCC, était dans les locaux du magazine 30 millions d'amis pour participer à un live Facebook intitulé Zoom Spécial Orientation – Travailler au contact des animaux.

Ce live a été l'occasion de faire un point sur les formations reconnues par la branche professionnelle, les débouchés, la réalité des métiers dans un échange avec Karine RENARD, la rédactrice en cheffe du magazine.

Nous vous donnons rendez-vous sur notre chaîne Youtube pour pouvoir visionner cet échange convivial !

<https://www.youtube.com/watch?v=xuJc0XdS9WY>

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

L'AIDE À L'EMBAUCHE PROLONGÉE JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2021

Un communiqué de presse du gouvernement annonce la prolongation de l'aide à l'embauche des travailleurs handicapés, d'un montant de 4 000€, jusqu'au 31 décembre 2021. Pour rappel, cette aide avait été annoncée dans le cadre du plan «France relance», et instaurée par un décret du 6 octobre 2020. Depuis le début de l'année 2021, elle a permis 11 611 recrutements, dont les 2/3 en CDI.

La prime était initialement instaurée jusqu'au 28 février 2021, puis avait été prolongée une première fois jusqu'au 30 juin 2021.

Comment bénéficier de l'aide à l'embauche d'un travailleur handicapé ?

Les employeurs du secteur privé, les entreprises et les associations, peuvent bénéficier de l'aide à condition de remplir plusieurs conditions cumulatives :

- Le salarié embauché doit bénéficier de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
- Il est embauché en CDI, ou CDD, d'au minimum 3 mois
- Sa rémunération doit être inférieure ou égale à 2 fois le SMIC, soit 3 109,16€ brut/mois en 2021
- La date de conclusion du contrat est comprise entre le 1^{er} septembre 2020 et le 31 décembre 2021

- L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et des organismes de recouvrement des cotisations et contributions de la Sécurité sociale chômage, ou, à défaut, il doit avoir souscrit un plan d'apurement
- L'employeur n'a pas procédé à un licenciement pour motif économique sur le poste concerné par l'aide depuis le 1^{er} janvier 2020
- L'employeur ne bénéficie pas d'une autre aide de l'État à l'insertion ou au retour à l'emploi sur ce même contrat
- Le salarié n'est pas déjà dans l'entreprise au 8 octobre 2020 sur un contrat non concerné par cette aide.

Montant de l'aide à l'embauche d'un salarié handicapé

Le montant maximum de l'aide est fixé à 4000€ par salarié. Elle est versée à partir du premier jour d'exécution du contrat et est versée trimestriellement, à raison de 1 000€ par trimestre et dans la limite d'un an.

Source Groupe VYV, www.previsima.fr

INTERVIEW

Retranscription de l'interview de **Dominique METAYER, Président de l'U2P**, réalisée par Anne Marie LE ROUEIL, présidente du SNPCC, le mercredi 16 juin 2021 à 11h00.



Pourriez-vous vous présenter rapidement pour nos adhérents ?

Maçon de profession, apprenti pour mettre la main à la patte Dominique Metayer a créé son entreprise à 18 ans ½. Il a embauché un premier salarié. «J'ai eu à cœur de garder mon entreprise à «taille humaine» et cette dernière se trouve dans la même commune depuis 37 ans». Sa clientèle est une clientèle de proximité dans les Yvelines. Fidéliser ses clients tout en préservant l'emploi et les compétences dans l'entreprise, étaient ses objectifs.

Il adhère à la CAPEB locale et en 1995 est élu à la Chambre de métiers et de l'artisanat suite à une réunion d'information de la liste de l'UPA (ex-U2P). «J'ai ensuite progressivement participé à des commissions, notamment la commission des affaires économiques, de l'U2P. Puis de fil en aiguille, j'ai accédé à la Présidence de l'U2P où j'ai conforté mes connaissances sur ce que nous défendons à savoir l'intérêt des entreprises de proximité, les valeurs de qualité, de conseil et de service personnalisé, ainsi que la quête du bien être humain, et en ce qui concerne le SNPCC, du bien-être animal.»

Pourriez-vous rappeler à nos adhérents le contexte des élections CMA ?

«Pour les élections 2021 des Chambres de Métiers et de l'Artisanat -CMA, il convient de mobiliser un maximum d'électeurs. La désaffection de l'ensemble des citoyens, quel que soit le type d'élection, est une tendance regrettable qu'il faut combattre. Quel que soient les choix que l'on souhaite faire, il faut se donner les moyens en participant au vote.»

Il serait dommage que «L'Artisanat. Première entreprise de France» ne puisse garder cette position initiale pour défendre nos métiers. Aux côtés des organisations professionnelles, les CMA sont le premier lieu de défense et de promotion de l'artisanat, comme secteur économique de premier plan.

Nos élus dans les Chambres de métiers et de l'artisanat ont vocation à créer un environnement favorable à la création, au développement et à la transmission des entreprises artisanales.

LA VOIX DES ARTISANS

«La Voix des Artisans», c'est le titre des listes présentées par l'U2P. «C'est un slogan rassembleur qui montre que nous sommes heureux de pratiquer notre métier et que nous voulons prendre la parole collectivement pour mieux se faire entendre.»

La Voix, c'est l'intégrité des femmes et des hommes qui s'expriment... le fruit des réflexions des uns et des autres, tout en respectant l'adversaire.

Le SNPCC a déjà communiqué à plusieurs reprises sur LA VOIX DES ARTISANS, c'est une stratégie de communication inédite. Comment-est-elle née ?

«L'idée était de s'approprier des moyens modernes de communication afin de pouvoir créer un dialogue en période de crise.»

Ne pas rester inertes. Nous débattons avec nos collègues pour porter leurs vraies revendications au moment de l'élection.

Beaucoup de nos adhérents nous ont interpellés sur le rôle d'un élu de la chambre des métiers, la différence avec le rôle d'une Organisation Professionnelle.

C'est un acte important de rejoindre une organisation professionnelle. Il faut se demander ce que vous pouvez faire pour l'ensemble de la profession ou de l'interprofession. C'est donner de son temps pour convaincre les décideurs des mesures à prendre en direction des artisans et pour défendre les intérêts de leur profession.

La CMA est davantage là pour accompagner les entreprises en matière d'apprentissage, de gestion de l'entreprise, et de mise en œuvre des mesures gouvernementales.

As-tu toi-même un chien ou un chat ?

«Tellement malheureux de perdre notre chien, Number, tant il avait participé à l'éducation de notre fille, nous ne voulions pas re-subir cette tristesse.»

Du chien, Dominique Metayer, est passé au chat.

«À l'occasion d'un chantier sur lequel nous travaillions avec une tractopelle, un chaton s'amusait avec les cailloux. Nous l'enlevions mais il revenait tout le temps. Nous avons profité de la pause déjeuner pour le nourrir et le soir je suis reparti avec. Il s'appelait Napoléon.»

Depuis ce temps, il y a eu un autre chat, Choubi, mort de vieillesse à 18 ans.

Le plan artisanat est en route. Si vous deviez choisir UNE seule chose à demander prioritairement, quelle serait-elle ?

«La prise en compte systématique de notre avis pour les politiques économiques, fiscales, sociales et environnementales. Que nous soyons consultés en amont afin de prendre en considération l'ensemble de ces femmes et de ces hommes qui ont un jour décidé de créer leur entreprise.»

Les indépendants ont fait un choix courageux sur la durée : il faut que les pouvoirs publics, l'état, la nation, les écoutent.

«Restons vigilants, nos organisations professionnelles sont essentielles dans le processus de décision et les corps intermédiaires comme l'U2P ont toute leur place. Il vaut mieux construire des ponts plutôt que des murs. C'est ce que nous faisons à l'U2P.»

L'U2P est à l'origine de la demande de création du fonds de solidarité et a contribué à l'instauration de nombreux autres dispositifs de soutien des artisans et des chefs d'entreprise de proximité. Pour une action encore plus efficace, avec l'apport de CMA utiles aux entreprises artisanales et agissant dans la proximité, j'invite les adhérents du SNPCC à voter pour les listes «La Voix des Artisans» lors des élections aux Chambres de métiers et de l'artisanat du 1^{er} au 14 octobre 2021.

AIDE À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE DES TPE-PME

Diagnostiques individuels gratuits

Le 5 juillet dernier, Barbara POMPILI, ministre de la Transition écologique et Alain GRISSET, ministre délégué auprès du ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance chargé des Petites et Moyennes Entreprises, ont annoncé la mise en place d'une aide pour accélérer la transition écologique des artisans, commerçants et indépendants.

Cette aide, qui s'inscrit dans le cadre du plan «France relance», vise à proposer des diagnostics individuels gratuits aux TPE et PME.

Ce diagnostic devra mesurer la maturité écologique de l'entreprise dont découlera un plan d'actions concret que l'entreprise pourra mettre en oeuvre. Ce diagnostic pourra être réalisé par un conseiller d'une Chambre des métiers et de l'artisanat (CMA) ou d'une Chambre de commerce et d'industrie (CCI).

Les entreprises qui souhaitent bénéficier d'une aide plus approfondie pourront être accompagnées pour concrétiser les actions et valoriser leurs démarches :

- ✓ Recherche d'un financement (investissement, étude, formation),
- ✓ Optimisation de leur mode de production ou de fonctionnement (énergie, locaux, matières premières, déchets, eau, mobilité),
- ✓ Engagement d'une démarche de reconnaissance environnementale individuelle ou collective (label Envol, Imprim'vert, Eco-défis, Répar'acteurs...).

35 000 diagnostics et 10 000 actions d'accompagnement seront réalisés dans le cadre de ce dispositif.

Source : U2P – Juillet 2021



PRIME MACRON

LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS AYANT SOUSCRIT UN ACCORD DE PARTICIPATION POURRONT VERSER 2 000 € À LEURS SALARIÉS

Ce vendredi 11 juin, dans le cadre de l'examen en première lecture du projet de loi de finances rectificative (PLFR) pour 2021, les députés ont adopté un amendement visant à élargir la possibilité, pour certaines petites entreprises, de verser jusqu'à 2 000€ de prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) ou prime Macron à leurs salariés.

Pour rappel, le 15 mars dernier, au cours de la 3^e conférence du dialogue social, le Premier ministre Jean Castex a annoncé la reconduction de la prime Macron défiscalisée et exonérée de cotisations sociales, qui s'adresse en priorité aux salariés de la deuxième ligne, particulièrement exposés au Covid-19 dans le cadre de l'exercice de leur profession (propreté, aide à domicile, transports routiers, transports publics urbains, commerce de détail et de gros alimentaire, BTP, etc.).

La prime, d'un montant maximal de 1 000€ peut être versée par les entreprises aux salariés entre le 1^{er} juin 2021 et le 31 mars 2022. Son montant peut être porté à 2 000€ pour les entreprises et les branches qui auront soit conclu un accord d'intéressement d'ici la fin de l'année, soit ouvert une négociation sur la valorisation des métiers de la deuxième ligne.

Certaines entreprises employant moins de 50 salariés et qui n'appartiennent pas à une branche professionnelle prévoyant de valoriser les métiers de la deuxième ligne ou encore, qui n'ont pas signé d'accord d'intéressement, ne peuvent pas porter le montant de la prime Macron à 2 000€. Et pour cause, alors que les dispositifs d'épargne salariale restent facultatifs pour les entreprises employant moins de 50 salariés, ces dernières optent généralement pour le versement d'une prime de participation plutôt qu'une prime d'intéressement, ce qui exclut de fait, la possibilité de verser une prime de 2 000€.

Pour rectifier le tir, les députés MoDem ont déposé un amendement au projet de loi de finances rectificative pour 2021, qui prévoit d'élargir la possibilité de verser une prime exceptionnelle de 2 000€ aux entreprises employant moins de 50 salariés et qui ont mis en place «de manière volontaire» un plan de participation salariale. En dépit des réserves émises par le Gouvernement, l'amendement a été adopté en première lecture ce vendredi 11 juin.

Source Groupe VVY, www.previsima.fr

APPRENTISSAGE

Quelques nouveautés pour nos apprenti(e)s :

- Impôt sur le revenu des apprentis

Les revenus des apprentis et des étudiants doivent désormais être déclarés dans la totalité en indiquant qu'il s'agit soit de revenus issus de l'apprentissage, soit de revenus d'étudiants», indique la brochure pratique publiée par la DGFIP (Direction générale des finances publiques) début avril 2021. Le montant de l'abattement applicable à chaque catégorie de revenus sera déduit des revenus pour le calcul du montant imposable.

Les jeunes munis d'un contrat d'apprentissage bénéficient toujours d'un avantage fiscal, à savoir un abattement à hauteur du montant annuel du Smic (18 473€ pour les revenus 2020) qui les exonère partiellement ou totalement d'impôts.

Source : OPCO EP



LE CONJOINT DU CHEF D'ENTREPRISE DOIT SIGNER UNE ATTESTATION SUR L'HONNEUR CONFIRMANT LE STATUT DÉCLARÉ

Le chef d'entreprise dont le conjoint (ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin) exerce **une activité régulière dans l'entreprise devra joindre aux formalités déclaratives lors de la création, ou de la modification de la situation de l'entreprise, une attestation sur l'honneur signée par ce conjoint confirmant le statut choisi.**

L'ensemble de notre secteur artisanal s'est fortement mobilisé afin que soit renforcée la **protection des conjoints** des chefs d'entreprise exerçant une activité professionnelle régulière dans l'entreprise, et cette revendication s'est concrétisée grâce à la loi PACTE du 22 mai 2019 suivie d'un décret du 11 octobre 2019.

Depuis le **1^{er} avril 2021**, le chef d'entreprise lui-même, et non plus son conjoint, doit déclarer l'activité professionnelle régulière de son conjoint dans l'entreprise et le statut choisi par ce dernier auprès des organismes habilités à enregistrer l'immatriculation de l'entreprise. **Faute de déclaration, c'est l'application par défaut du statut de conjoint salarié qui s'impose.**

Le décret n° 2021-300 du 18 mars 2021 modifie la réglementation afin que **ce choix de statut soit confirmé par une attestation sur l'honneur signée du conjoint.**

En attendant la mise en place du « guichet unique électronique des formalités d'entreprises » le **1^{er} janvier 2023**, ces déclarations devront être faites auprès du CFE ou du service informatique dénommé « guichet électronique des formalités des entreprises » géré par l'INPI :

- Lors de la **création de l'entreprise**, dans le dossier unique de déclaration de création de l'entreprise,
- Le cas échéant et dans les **deux mois suivant la modification de la situation de l'entreprise, par déclaration modificative** (il en va de même pour chaque changement de statut du conjoint ou en cas de cessation de ses activités).

Ces modifications **entreront en vigueur à une date qui sera fixée par arrêté (toujours en attente de publication) et au plus tard le 1^{er} septembre 2021**. Le format et les mentions de l'attestation sur l'honneur seront également déterminés par cet arrêté.

Vous trouverez le décret du 18 mars 2021 (articles 1 et 12) en lien ci-dessous :

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=Q-ZYOoLcekmlW0ivT_9ix8efkQWml7Mx0VO3v0rvC GCY=

Source : CNAMS – Juin 2021 

CODE APE

VOUS ÊTES PRÉSIDENT(E) D'UNE ASSOCIATION DE PROTECTION ANIMALE ?

Si votre activité principale est celle de refuge ou fourrière, votre code APE devrait probablement être 96.09Z.

Pourquoi ?

Il convient de différencier votre statut, c'est-à-dire l'association, de l'activité de votre association, c'est-à-dire l'hébergement d'animaux de compagnie en vue de leur adoption.

Une activité de refuge fourrière relève des services aux animaux de compagnie.

Pour établir des statistiques d'activités économiques, il est essentiel que votre code APE reflète votre activité !

Dans la nomenclature d'activités française, les services d'hébergement pour animaux de compagnie, quels qu'ils soient, sont classés en 96.09Z.

Actuellement, vous êtes très probablement sous le code «94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire», or ceci ne reflète pas l'activité de votre association, mais votre statut juridique

Pour remédier à cela, nous vous invitons à télécharger le formulaire de demande de changement de code APE (<https://www.service-public.fr/associations/vosdroits/R18901>), puis à le transmettre, une fois rempli, à l'adresse mail suivante : sirene-association@insee.fr.

N.B.: comme précisé dans la notice du formulaire, vous devrez y déclarer votre activité en toutes lettres, sans mentionner de code APE.

Demander le changement de votre code APE n'entraînera aucune autre modification.

Pour toute question ou renseignement : snpcc@snpcc.com

Source : CNAMS – Juin 2021 



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.**

À COMPTER DU 1^{ER} JUILLET 2021

DES NOUVEAUTÉS CONVENTIONNELLES ET LÉGISLATIVES

Par Martine Barbier-Gourves, Docteur en droit, Directrice Formation-Social PARTENAIRES Consulting

I. L'Accord collectif de la Branche relatif aux salaires minima conventionnels signé le 2 février 2021 est applicable à compter du 1^{er} juillet 2021.

L'accord collectif de la Branche portant revalorisation des salaires minima conventionnels signé le 2 février 2021 a été étendu par arrêté ministériel du 10/05/2021 paru au Journal Officiel (JO) du 4 juin 2021.

Les nouveaux montants revalorisés étant applicables à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au JO de l'arrêté d'extension de l'accord, entrent donc en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2021.

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151 h 67) sont revalorisés dans les conditions suivantes :

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minimal
I	1	110	1 590,96€
	2	120	1 596,19€
	3	130	1 601,43€
II	1	210	1 608,71€
	2	220	1 611,89€
	3	230	1 622,36€
III	1	310	1 631,99€
	2	320	1 642,98€
	3	330	1 692,43€
IV	1	410	1 730,86€
	2	420	1 758,38€
	3	430	1 791,33€
V	1	510	1 934,21€
	2	520	2 044,09€
	3	530	2 154,00€
VI	1	610	2 263,43€
	2	620	2 426,92€
	3	630	2 666,09€
VII	1	710	3 351,65€
	2	720	3 525,77€
	3	730	3 699,89€

Effets de la revalorisation des salaires minima conventionnels

Les salaires minimaux fixés par l'accord du 2 février 2021 étendu sont applicables à compter du 01/07/2021, sous réserve du respect du SMIC en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

À ce jour, le SMIC mensuel brut, tel que revalorisé depuis le 01/01/2021, est fixé à 1 554,58€ (montant arrondi calculé selon une des formules suivantes retenues par le Ministère : $10,25€ \times [35 \text{ h} \times 52/12]$ ou $10,25€ \times 151,6666 \text{ h}$). **Sur une base de 151, 67 h/mois = 1 554,62€ (arrondis)**

Les nouveaux montants des salaires minima conventionnels étant supérieurs au SMIC actuellement en vigueur, sont donc applicables prioritairement. Mais il conviendra d'être vigilant sur ce point, lors de la prochaine augmentation du SMIC, qui doit avoir lieu en janvier prochain.

Tous les employeurs entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des services des animaux familiers, adhérents ou non aux organisations patronales signataires de l'accord (FFAF, PRODAF, SNPCC), sont tenus de respecter les montants des salaires minima conventionnels fixés par l'accord collectif du 2 février 2021 étendu, sous la réserve indiquée ci-dessus.

L'employeur qui ne respecte pas les minima de salaire d'une convention collective étendue s'expose à une amende de 750€ (3750€ pour les personnes morales) prononcée autant de fois qu'il y a de salariés lésés (art. R.2263-3 et R.3246-4 du code du travail).

Les employeurs peuvent évidemment fixer des salaires réels supérieurs aux salaires minima conventionnels et au SMIC. En revanche, un salarié qui perçoit une rémunération supérieure au salaire minimum conventionnel correspondant à sa classification n'a pas droit à une augmentation du seul fait que ce salaire minimum est revalorisé. Cette augmentation ne lui est due, que si son salaire réel devient inférieur au minimum conventionnel.

Concernant les primes d'ancienneté prévues à l'article 9.2 de la Convention Collective Nationale des Fleuristes, Vente et Services des Animaux Familiers, la revalorisation des salaires minima conventionnels au 01/07/2021 va avoir une incidence sur le calcul de leur montant. En effet, rappelons, que ces primes sont calculées sur le salaire minimum de l'emploi, selon les pourcentages fixés par la convention collective. Dès lors, toute augmentation de ces salaires minima entraîne de facto une augmentation du montant de la prime d'ancienneté à verser aux salariés concernés.

Application du principe d'Égalité

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, **l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes**. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires de l'accord du 2 février 2021 ont rappelé l'existence d'Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers en date du 9 décembre 2009 étendu, qui contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la Branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront mettre en œuvre les mesures suivantes :

- Procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019,

- Définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En outre, rappelons, que l'employeur est tenu **d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés, dès lors qu'ils sont placés dans une situation de travail identique**. Toutefois, l'employeur ne méconnaît pas le principe «à travail égal, salaire égal», lorsqu'il justifie de raisons objectives, pertinentes et matériellement vérifiables, la différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

À noter : Les partenaires sociaux de la Branche sont convenus d'étudier, dans le courant de l'année 2021, la grille de salaires et de classifications en vue d'améliorer la pertinence et la lisibilité du système actuel, après examen de la faisabilité et des impacts sur les entreprises et les salariés.

II. De nouvelles règles applicables au congé de paternité à compter du 1^{er} juillet 2021

Pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes face à la naissance ou à l'accueil d'un enfant, **la loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 et son décret d'application n°2021-574 du 10 mai 2021** ont modifié les modalités de prise du congé de paternité pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} juillet 2021, ainsi que ceux dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date, mais nés avant.

Qui est éligible au congé de paternité et d'accueil ?

- Le père salarié ;
- Le conjoint ou concubin salarié de la mère ou de la personne salariée liée à elle par un PACS.

Le congé est ouvert **sans condition d'ancienneté à l'ensemble des salariés, quel que soit le type de contrat de travail** (CDI, CDD, temps partiel...).

Nota : les chômeurs indemnisés et les stagiaires en formation peuvent en bénéficier. Il en est de même des travailleurs indépendants. En outre, la naissance d'un même enfant peut donner lieu à l'attribution du congé à 2 personnes différentes, le père et la personne qui partage la vie de la mère, homme ou femme.

Quelle est la durée de ce congé ?

Rappelons que jusqu'alors, ce congé était de 11 jours ou 18 jours consécutifs (en cas de naissances multiples). Il est porté désormais à **25 jours et 32 jours** en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil est calculé **en jours calendaires**, comprenant les jours fériés, les samedis et les dimanches.

Nota : les entreprises peuvent prévoir des durées de congés de paternité plus longues que celles fixées ci-dessus.

Comment s'articule la durée de ce congé ?

Le congé de paternité et d'accueil est composé de la manière suivante :

1. **Une première période de 4 jours calendaires consécutifs obligatoires**. Cette durée ne peut être réduite. Sauf exceptions, **cette période obligatoire devra immédiatement faire suite au congé de naissance de 3 jours** (art.L.1225-35 al.3 du code du travail).

En conséquence, le salarié prendra ses 3 jours de congé de naissance auxquels il accolera les 4 jours obligatoires de congé paternité, ce qui fait que l'employeur devra mettre le salarié en congé pendant 7 jours. Il s'agit d'une durée minimale de congé, puisque le salarié peut prendre l'intégralité de son congé de paternité.

À retenir :

- Il est **interdit d'employer le salarié pendant cette période de 4 jours calendaires**, à l'exception de la prolongation éventuelle du congé comme indiqué ci-dessous (art.L.1225-35-1 du code du travail) ;
 - Cette période peut être prolongée lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation **immédiate après la naissance** dans une unité de soins spécialisée (art. L.1225-35 al 5 du code du travail). La période sera prolongée de droit, à la demande du salarié dans la limite de 30 jours consécutifs, sous réserve d'en informer au préalable l'employeur sans délai et par tout moyen, et sur présentation de justificatifs. Dans ce cas, l'interdiction d'emploi ne s'applique pas au-delà de la période de 4 jours.
2. Une deuxième période de **21 jours (ou 28 jours en cas de naissances multiples)** pourra être prise, mais elle est **facultative**. Cette période devra être prise **dans les 6 mois suivant la naissance, ou reportée au-delà en cas d'hospitalisation de l'enfant ou décès de la mère. Elle pourra ou non être accolée au congé de naissance et donc à la première période de 4 jours du congé de paternité et d'accueil**. Cette deuxième partie de congé peut être fractionnée en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

Quelles formalités respecter ?

Du côté du salarié :

Pour bénéficier du congé de paternité, le salarié doit :

- Prévenir l'employeur en respectant un délai de prévenance d'au moins 1 mois avant la date prévisionnelle de l'accouchement et pour la période de 21 ou de 28 jours, s'il fractionne son congé, en respectant un délai de 1 mois avant le début de chacune de ces périodes.
- Par écrit ou verbalement, mais pour des raisons probatoires, l'écrit est recommandé. En effet, comme le salarié doit indiquer à l'employeur, outre la date prévisionnelle de l'accouchement, les dates de prise de congé, ainsi que la durée du ou des congés, l'écrit apparait comme un support clair et précis.

À noter : en cas de naissance avant la date prévisionnelle de l'accouchement, le salarié peut tout de même débiter la ou les périodes de congé au cours du mois suivant la naissance. Il suffit qu'il en informe sans délai l'employeur.

Du côté employeur :

Selon la jurisprudence dans ce domaine, l'employeur qui a été régulièrement informé dans le délai d'1 mois des dates choisies par le salarié pour partir en congé de paternité, **ne peut ni s'opposer à son départ, ni en exiger le report**.

Quel est le statut du salarié pendant la durée du congé de paternité ?

Pendant la durée du congé de paternité, le contrat de travail du salarié est **suspendu**. Celui-ci n'est donc pas rompu et **à la fin du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire** assorti d'une rémunération au moins équivalente (art. L.1225-36 du code du travail).

Le salarié bénéficie d'une **protection particulière contre le licenciement pendant la durée de son congé de paternité**. De plus il est également protégé contre le licenciement **durant 10 semaines suivant la naissance de l'enfant** (à l'instar de la protection existant pour les mères à l'expiration du congé de maternité). Toutefois, **l'employeur peut rompre le contrat de travail** s'il justifie **d'une faute grave du salarié** ou en cas **d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant** (art. L.1225-4-1 al. 2 code du travail).

Le salarié peut quant à lui **démissionner** pendant le congé de paternité, sous réserve de respecter les conditions prévues, notamment par la convention collective (ex : *préavis*).

Sous réserve de la position des tribunaux, une rupture conventionnelle individuelle pendant le congé de paternité serait possible, comme elle l'est pour le congé de maternité, sauf évidemment cas de fraude ou de vice du consentement.

Pour la détermination de la durée des congés payés, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, et sa prolongation le cas échéant, **sont décomptés comme du travail effectif** (art.L.3141-5, 2° du code du travail). Il en est de même **pour le calcul des droits CPF**.

En revanche, faute de précision des textes, la durée du congé de paternité n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté et le calcul de l'intéressement et de la participation.

Existe-t-il une indemnisation pour le congé de paternité ?

Comme le congé de paternité, en tant que période de suspension du contrat, **n'est pas rémunéré** (à la différence du congé de naissance), il peut être indemnisé par la Sécurité sociale.

En effet, l'assuré perçoit **les indemnités journalières de sécurité sociale, dans les mêmes conditions d'ouverture de droit, de liquidation et de service qu'en cas de congé de maternité, sous réserve** de cesser toute activité salariée ou assimilée pendant cette période et au minimum pendant la première période de 4 jours du congé de paternité (art. L.331-8 al1 CSS) et de fournir tout justificatif attestant de l'éligibilité au congé de paternité et d'accueil. Il faut préciser, que la CPAM est en droit de refuser d'indemniser le salarié au titre du congé de paternité pris hors délai.

Les indemnités journalières sont perçues pendant toute la durée du congé, et durant 25 jours maximum (*ou 32 en cas de naissances multiples*). Il n'y a pas de délai de carence et chaque jour de la semaine est indemnisé, y compris le ou les jours de repos hebdomadaires et les jours fériés. Les indemnités journalières de sécurité sociale sont versées tous les 14 jours.

Pour plus de précisions sur le montant des indemnités journalières et les conditions, voir le site www.ameli.fr.

À noter : les stagiaires de formation professionnelle continue rémunérés par l'État ou la régions, rattachés au régime général, ont droit aux prestations en espèces du congés de paternité et d'accueil de l'enfant (art. R.373-1 et suiv. code de la sécurité sociale). De même, les travailleurs indépendants, gérants non-salariés, professions libérales, commerçants ou artisans et les exploitants agricoles peuvent prendre un congé de paternité et d'accueil indemnisé.

Important : **les employeurs ne sont pas tenus de compléter l'indemnisation de la sécurité sociale permettant le maintien intégral du salaire, sauf position plus favorable (par accord collectif d'entreprise, engagement unilatéral de l'employeur...).**

DÉMISSION DE L'APPRENTI

Vous trouverez ci-dessous un petit récapitulatif de la modalité de démission d'un apprenti(e)

Pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019, la loi du 5 septembre 2018 a ouvert de nouvelles possibilités de rupture du contrat d'apprentissage, dont celle de la démission de l'apprenti au-delà des 45 premiers jours (consécutifs ou non) de formation pratique en entreprise.

L'apprenti peut ainsi rompre unilatéralement son contrat (démisionner) à condition de saisir au préalable le médiateur de l'apprentissage de la CMA dont il dépend.

Une fois le médiateur consulaire saisi, l'apprenti doit laisser passer un délai minimal de cinq jours calendaires avant d'envoyer son courrier de rupture. Pendant ce laps de temps, le médiateur contacte les parties pour leur exposer le déroulé de la procédure et envisager, si nécessaire, la tenue d'un rendez-vous de médiation. Si l'apprenti est mineur, le médiateur doit obtenir, dans un délai de quinze jours, l'accord des représentants légaux sur la rupture.

Passés ces délais, l'apprenti peut notifier à l'employeur sa volonté de rompre définitivement le contrat, par tout moyen conférant date certaine (lettre recommandée avec accusé de réception, remise en main propre contre récépissé). Une fois la notification reçue par l'employeur, un délai minimum de sept jours calendaires supplémentaires s'applique avant que la rupture ne puisse être effective. Ces délais sont des durées minimales, un délai de préavis plus long peut être effectué par l'apprenti qui le souhaite, ou négocié dans le cadre de la médiation.

Information de la rupture doit être transmise à l'Opérateur de compétences (OPCO) de l'employeur, ainsi qu'au CFA et il est conseillé de compléter en plus un formulaire de rupture (à se procurer auprès de la CMA).

À l'issue du contrat, l'employeur doit également remettre à l'apprenti les documents de fin de contrat (solde de tout compte, certificat de travail, document Pôle Emploi).

Source : CNAMS – Juillet 2021



COTISATIONS PATRONALES CHÔMAGE

POINT SUR LE DISPOSITIF DE BONUS-MALUS

La CNAMS avait déjà communiqué à plusieurs reprises sur la mise en place du **mécanisme de bonus-malus sur les cotisations patronales chômage** (voir notamment note d'info envoyée le 5 décembre 2019), puis la **crise sanitaire a déferlé sur le territoire, bousculant son application.**

Point sur l'actualisation du dispositif

Le décret n° 2021-346 du 30 mars 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage et l'arrêté du 28 juin 2021 relatif aux secteurs d'activité et aux employeurs entrant dans le champ d'application du bonus-malus ont ainsi précisé les conditions et modalités d'application de la modulation des taux de contribution d'assurance chômage.

Pour les **périodes d'emploi effectuées à partir du 1^{er} septembre 2022**, un mécanisme de **bonus-malus** sur les cotisations patronales chômage s'appliquera aux **employeurs de 11 salariés et plus de sept secteurs** d'activité suivants :

- fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
- production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution ;
- autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ;
- hébergement et restauration ;
- transports et entreposage ;
- fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques ;
- travail du bois, industries du papier et imprimerie.

L'employeur est concerné par le bonus-malus en fonction de son activité économique principale (code APE), de son objet social et de la convention collective à laquelle il est rattaché.

Pour la première application en 2022, **dans quatre de ces secteurs d'activité, les employeurs pourront échapper au bonus-malus s'ils relèvent des secteurs protégés durant la crise sanitaire.**

Le bonus ou le malus sera calculé sur la base des fins de contrat de travail intervenues du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022.

Selon les cas, le **taux de la contribution pourra osciller** entre 3% et 5,05%, avec un taux «normal» de référence de 4,05%. Cela signifie qu'un employeur pourra, grâce au bonus, gagner jusqu'à 1,05 point de cotisation et, en cas de malus, avoir jusqu'à 1 point de cotisation supplémentaire. Pour la première période d'application du bonus-malus, le **taux de la contribution patronale d'assurance chômage de l'entreprise sera modulé** en fonction des **fins de contrat de travail et de missions d'intérim dénombrées du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022** et ayant donné lieu dans les 3 mois à inscription à Pôle Emploi (ou intervenues alors que le salarié y était déjà inscrit), **rapporté à l'effectif annuel de l'entreprise** («taux de séparation» de l'entreprise).

Ne sont pas prises en compte :

- les démissions,
- les fins de contrat de mission entre le salarié temporaire et l'entreprise de travail temporaire,
- les fins de contrat d'apprentissage,

- les fins de contrat de professionnalisation,
- les fins de contrat de travail à durée déterminée conclus pour favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi,
- les fins de contrat de mise à disposition de salariés par une entreprise de travail temporaire d'insertion ou une entreprise adaptée de travail temporaire ;
- les fins de contrat de mise à disposition d'un salarié temporaire bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
- les fins de contrat unique d'insertion ;
- les fins de contrat de travail ou fins de contrat de mise à disposition conclus avec une structure d'insertion par l'activité économique.

L'entreprise recevra chaque année une **notification du taux applicable** aux rémunérations dues au titre des périodes d'emploi courant du 1^{er} mars de l'année N au 28 ou 29 février de l'année N + 1.

Concrètement, c'est donc le comportement des entreprises sur la période juillet 2021/juin 2022 qui sera pris en compte, en comparant le **taux de séparation de l'entreprise** avec le **taux de séparation médian du secteur**, qui sera diffusé par arrêté en septembre 2022.

Outils disponibles

Comme annoncé, pour **sensibiliser** les entreprises susceptibles d'être concernées, le Ministère du Travail a diffusé mi-juillet 2021 un «**simulateur**» de calcul du taux modulé (voir sur <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/bonus-malus/article/simulateur-pour-les-entreprises>).

Attention : ce simulateur est **purement indicatif**, puisqu'il est établi au regard du taux de séparation médian de chaque secteur d'activité constaté sur 2019 (les taux médians qui serviront de référence pour la première application ne sont pas encore connus).

Son résultat **ne préjuge donc pas du taux de contribution modulé réel**, qui sera calculé et notifié aux entreprises concernées par l'URSSAF en août 2022.

Le Ministère du Travail a aussi publié sur son site internet le **Questions-réponses** en lien ci-dessous : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/bonus-malus/article/questions-reponses-bonus-malus-assurance-chomage>

Il a également publié un **guide des alternatives aux contrats courts**, en lien ci-dessous : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/bonus-malus/article/bonus-malus-queelles-alternatives-aux-contrats-courts-pour-reduire-son-taux-de>

Enfin, le Ministère du Travail invite **les branches professionnelles à ouvrir des négociations** notamment sur la durée des contrats de travail à durée déterminée et des contrats de travail temporaire, le nombre de renouvellements et le délai de carence, mais aussi sur le recours à certains outils comme le CDI de chantier ou d'opération, le CDI intermittent ou l'aménagement du temps de travail, ou encore sur les modalités de recours aux heures supplémentaires ou complémentaires, l'encadrement de certains contrats comme les CDDU.

RAPPEL - COMPTE EN LIGNE AT-MP POUR LES TPE

OUVERTURE OBLIGATOIRE AVANT

LE 1^{er} DÉCEMBRE 2021

La notification à l'employeur du taux de la cotisation AT/MP par la Caisse régionale d'assurance maladie (CARSAT, CGSS ou CRAMIF) est obligatoirement effectuée de façon électronique depuis le 1^{er} janvier 2020 pour les entreprises de 150 salariés et plus, et depuis le 1^{er} janvier 2021 pour les entreprises de 10 à 149 salariés.

Cette notification dématérialisée des taux de cotisation AT/MP deviendra obligatoire pour les entreprises de moins de 10 salariés à compter du 1er janvier 2022.

Le compte AT/MP est un téléservice gratuit disponible à partir de la plateforme www.net-entreprises.fr et actualisé quotidiennement. **Il permet notamment de suivre les taux de cotisations AT/MP notifiés au cours des trois dernières années, avec le détail de leur calcul, et de faire le point sur les sinistres récemment reconnus impactant les futurs taux.**

Il faudra donc au préalable avoir **ouvert un compte AT-MP sur net-entreprises.fr** en renseignant le numéro de Siret, un nom, prénom, numéro de téléphone et une adresse mail valide, et ensuite sélectionner «le compte AT/MP» à partir du menu personnalisé. L'ouverture du compte se fera dans un délai maximal de 24h.

Si cette démarche n'est pas effectuée, la caisse régionale peut notifier une pénalité à l'entreprise.

Cette pénalité est égale à un **pourcentage du plafond mensuel de Sécurité sociale (PMSS) par salarié**, et elle est due au titre de **chaque année sans adhésion au téléservice**. Son montant varie selon l'effectif de l'entreprise :

- **0,5% du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés ou assimilés,**
- **1% du PMSS pour les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 20 et inférieur à 150 salariés ou assimilés,**
- **1,5% du PMSS pour les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 150 salariés ou assimilés.**

L'assurance maladie a diffusé **des guides d'ouverture en ligne du compte AT-MP** à l'attention des entreprises et des tiers déclarants comme les comptables.

Vous pouvez les consulter via les liens suivants :

https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/711381/document/comprendre_et_expliquer_dematerialisation_entreprises_web.pdf

https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/711384/document/comprendre_et_expliquer_dematerialisation_td_web.pdf

https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/708496/document/flyer_compte_atmp_2021_web_bd.pdf

Source : CNAMS – Juin 2021



PUBLICATION DE L'ORDONNANCE SUR LE TRANSFERT AUX URSSAF DE LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS À LA FORMATION DÈS 2022

À compter de 2022, ce sont les URSSAF (et non plus les opérateurs de compétences - OPCO), qui seront chargés de collecter les contributions de formation professionnelle et la taxe d'apprentissage, versées par tous les employeurs redevables pour financer la formation des salariés et des demandeurs d'emploi.

En effet, la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 avait programmé le transfert aux URSSAF du recouvrement de la contribution à la formation professionnelle, du 1% CPF-CDD, de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

Initialement mis en place pour 2021, ce transfert a ensuite été décalé d'un an par la loi de finances pour 2020, qui l'a donc prévu pour le 1^{er} janvier 2022, sous réserve de modalités à définir par ordonnance.

Cette ordonnance, parue au Journal Officiel du 24 juin 2021, sera néanmoins précisée et complétée par des décrets d'application lors du 2^{ème} semestre 2021.

Calendrier du versement des contributions de formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage au titre de la masse salariale 2021

Pour l'année 2021 et le premier trimestre 2022, les dispositions qui concernent les contributions de formation professionnelle et la taxe d'apprentissage au titre de la masse salariale de l'année 2021 demeurent inchangées. En effet, les entreprises devront toujours se référer au décret n°2020-1739 du 29 décembre 2020 pour le versement aux OPCO de leurs contributions.

Mise en œuvre de la réforme et calendrier de collecte 2022 et 2023 :

Les URSSAF procéderont à la collecte des contributions légales de formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage, et les reverseront à France Compétences qui les répartira entre les opérateurs, en fonction de leurs missions.

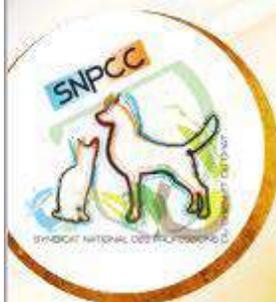


Le Championnat de France de Toilettage et d'Esthétique canine et féline sera de retour les **06 et 07 novembre 2021** à l'hôtel Lyon Est, sous réserve des conditions sanitaires.

Les feuilles d'engagements sont déjà disponibles auprès du secrétariat : marianne.petit@snpcc.com

Le règlement a évolué depuis l'édition 2019, ainsi nous vous invitons à en prendre connaissance le plus rapidement possible !

32^{ème} CHAMPIONNAT DE FRANCE de toilettage et d'esthétique canine et féline



Organisé sous le
haut patronage du Ministre
délégué aux TPE-PME
Alain GRISET

Organisé par le
**Syndicat National
des Professions du Chien et du Chat**

**Samedi 6
et Dimanche 7
Novembre 2021**



AURÉLIA AIGUIER
MEILLEURE TOILETTEUSE
DE FRANCE PRO 2019

SAMEDI
9h à 17h
DIMANCHE
9h à 18h

Proclamation des résultats
dimanche
à partir de 18 heures

Hôtel  Lyon-Est à LYON

04 78 55 90 90

Renseignements
0892 681 341 (0807)
44 rue des Halles
01320 CHALAMONT
www.snpcc.com
snpcc@snpcc.com

U2P  union
des entreprises
de proximité

cnams 

AIN 

FAFCEA 

ROYAL CANIN 

KLESIA ADPFA 

CHAMPIONNAT DE FRANCE

DE TOILETTAGE ET D'ESTHÉTIQUE CANINE ET FÉLINE

Les 6 et 7 novembre prochains, le Syndicat National des Professions du Chien et du Chat (SNPCC) organise à l'Hôtel **** Lyon Est de Saint Maurice de Beynost (01), la 32^e édition du Championnat de France de Toilettage et d'Esthétique canine et féline.

Organisée dans le cadre de la mise en valeur et la promotion des métiers du chien et du chat, cette compétition est ouverte aux toiletteurs et éleveurs professionnels mais également aux jeunes et adultes en formation.

Chaque concurrent choisit sa/ses catégorie(s) en fonction de sa classe. Plusieurs chiens et chats de race ou d'apparence de race seront toilettés afin de proposer une importante diversité dans les toilettes jugées.

Six catégories sont présentées : Spaniel, Chat, Autres poils, Toilette de salon, Epilation, Caniche. Chaque concurrent choisit ses catégories en fonction de sa classe et peut au maximum en choisir quatre. Plusieurs races de chiens et de chats seront toilettées afin de proposer une importante diversité dans les toilettes jugées.

Cinq classes d'engagement sont proposées :

Les classes FUTUR PRO 1 et FUTUR PRO 2 concernent les apprenti(e)s et ou stagiaires inscrits dans des formations de la branche professionnelle.

La classe ESPOIR PRO permet aux professionnels n'ayant jamais concouru ou ayant fait au maximum deux compétitions de se lancer.

La classe PRO accueille les autres participants.

La classe BINOME Apprenti(e)-Maître d'apprentissage permet à des équipes de deux, composées d'un apprenti(e) inscrit en FUTUR PRO 1 ou FUTUR PRO 2, et de son maître d'apprentissage inscrit en ESPOIR PRO ou PRO de concourir ensemble.

Afin d'obtenir le titre de Meilleur Toiletteur de France par classe, le candidat doit avoir effectué trois toilettes canines au minimum et dans les catégories STANDARD FCI. (caniche, épilation, autres poils, spaniel).

Les épreuves se dérouleront sur deux jours, le samedi et le dimanche. Chacune sera observée et notée avec soin par l'équipe du jury. Composé de huit juges, le jury sera présidé par Alain TREINS.

Depuis plus de 30 ans le Championnat de France de Toilettage participe à la mise en avant et à la valorisation du travail des toiletteurs. Ce championnat permet d'aller au-devant du grand public et lui montrer comment un toiletteur de qualité prendra soin de son compagnon à quatre pattes. Le métier de toiletteur ne s'invente pas, il demande des compétences et des connaissances sans cesse renouvelées.

Côté formation, le CNFPRO, centre de formation du SNPCC, met en place ce week-end-là une formation pour les professionnels du chien et du chat. Pour plus d'informations, contactez Sabrina cnfpro@orange.fr

*Rendez-vous
début novembre !*



Le SNPCC, avec votre contribution, récolte et reverse, lors de chaque Championnat de France de Toilettage, les bouchons en plastique que vous avez conservés à l'association Cœur2bouchons. Nous comptons donc sur vous pour collecter et nous remettre vos bouchons lors de l'édition 2021 du Championnat !

Compte tenu de la situation sanitaire, et sous réserve de changements, un pass sanitaire sera nécessaire pour participer à l'événement. Vous trouverez plus d'informations concernant le pass sanitaire sur ce site : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus/pass-sanitaire>

FORMATIONS DISPENSÉES PAR NOS

Par la voie de l'apprentissage ou en initiale, selon les établissements.



Agir ensemble et pour tous

PROFESSIONNEL
ADHÉRENT

LYCÉE PROFESSIONNEL ET CFA LE BUAT

21 rue du Buat - 78580 Maule

- Bac Professionnel CGESCF
- BP option éducateur canin

MFR DU PERCHE

50 rue des quinze fusillés - 61400 Mortagne au Perche

- Bac Professionnel CGESCF
- CTM Toilettéur canin-félin
- BTM Toilettéur canin-félin
- B TSA Tech-Com Animaux d'élevage et de compagnie
- BM éducateur canin-félin - comportementaliste
- CQP AGAA

MFR GUILLIERS

22 route de Josselin - 56490 Guilliers

- Bac Professionnel CGESCF
- B TSA Tech-Com Animaux d'élevage et de compagnie

MFR SECONDIGNY

Rue d'Allonne - 79130 Secondigny

- Bac Professionnel CGESCF

EPELFA DES COMBRAILLES

Av. Jules L'Écuyer - 63390 Saint Gervais d'Auvergne

- Bac Professionnel CGESCF
- CTM Toilettéur canin-félin
- BTM Toilettéur canin-félin
- BP option éducateur canin
- BM éducateur canin-félin - comportementaliste
- BP Travaux de l'élevage canin et félin
- B TSA Tech-Com animaux d'élevage et de compagnie
- BPREA (formation adultes)
- TFP Agent cynophile de sécurité
- CQP AGAA

LYCÉE AGRICOLE DE FIGEAC

606 La Vinadie - 46100 Figeac

- Bac Professionnel CGESCF
- BPREA (formation adultes)

INÉOPOLE FORMATION

823 Av. de la Fédarié - 81600 Brens

- Bac professionnel CGESCF
- BPREA (formation adultes)
- B TSA Tech-Com animaux d'élevage et de compagnie

LYCÉE AGRICOLE RURALE ET PRIVÉ DE SOULE

Bichta Eder 64130 Berrogain-Laruns

- Bac Professionnel CGESCF

MFR NEUFCHATEL-EN-BRAY

4 Av. des Canadiens - 76270 Neufchatel-en-Bray

- Bac Professionnel CGESCF
- BM éducateur canin-félin - comportementaliste

MFR SEMUR EN AUXOIS

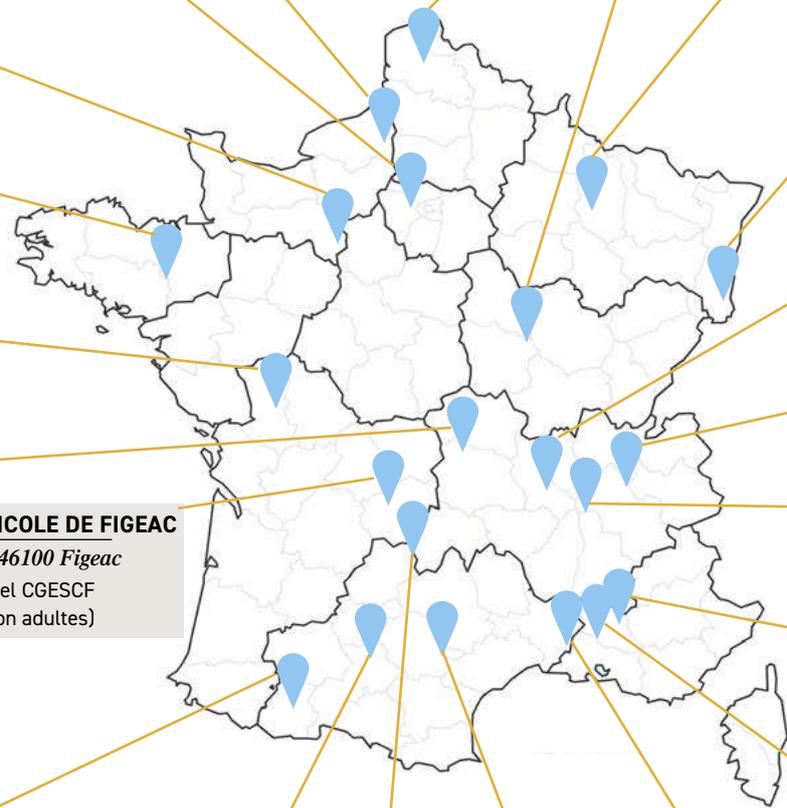
10 Rue du Couvent
21140 Semur-en-Auxois

- Bac Professionnel CGESCF
- B TSA Tech-Com animaux d'élevage et de compagnie

MFR BERLENCOURT

161 Rue de Grand Rullecourt
62810 Berlencourt-le-Cauroy

- Bac Professionnel CGESCF
- B TSA Tech-Com animaux d'élevage et de compagnie



CFPPA DU LOT

Prairie du Château
46120 Lacapelle-Marival

- BP option éducateur canin
- CQP AGAA

MFR DE DONNEVILLE

Le Château - 31450 Donneville

- Bac Professionnel CGESCF
- BM Educateur canin-félin - comportementaliste
- CQP AGAA

EPLEFPA BAR LE DUC

Technopôle Philippe de Vilmorin - 55000 Bar le Duc

- BP option éducateur canin
- BP Travaux de l'élevage canin et félin
- Bac Professionnel CGESCF
- BTSA Tech-Com Animaux d'élevage et de compagnie

CFAA MULHOUSE

21 rue Joseph Cugnot - 68200 Mulhouse

- CTM Toiletteur canin-félin
- BTM Toiletteur canin-félin

LAP SAINT-ANDRÉ

1 rue du petit Lavoir - 42450 Sury Le Comtal

- Bac Professionnel CGESCF

MFR « LE VILLAGE »

4 rue Michelet - 38490 St André le Gaz

- Bac professionnel CGESCF
- BM éducateur canin-félin comportementaliste

CNFPRO

44 rue des Halles - 01320 Chalamont

- CQP AGAA
- CQP ASS Toiletteur

CFAA CFPPA DE DIE

200 Av. de la Clairette - 26150 Die

- CERTIFICATION musher conducteur chiens attelés

MFR D'EYRAGUES

164 Draille de Beauchamp - 13630 Eyragues

- Bac Professionnel CEGSF

LYCÉE AGRICOLE DE MEYNES

9 route de Bezouze - 30840 Meynes

- Bac Professionnel CEGSF
- BP option Educateur Canin
- CTM Toiletteur canin-félin
- Initiation à la conduite de troupeaux

AGENT ANIMALIER

- CQP AGAA

AGENT CYNOPHILE

- TFP Agent de sécurité

ÉDUCATION CANINE

- BP option éducateur canin
- BM éducateur canin et félin - comportementaliste

ÉLEVAGE

- Brevet professionnel travaux de l'élevage canin et félin
- Bac professionnel CGESCF
- BTSA Tech-Com animaux d'élevage et de compagnie
- BPREA (formation adultes)

MUSER

- DEJEPS mention attelage canin
- CERTIFICATION musher conducteur chiens attelés

TOILETTEUR

- CTM Toiletteur canin-félin
- BTM Toiletteur canin-félin
- CQP ASS Toiletteur

TROUPEAUX

- Initiation à la conduite de troupeaux adultes



MFR DE LA PLAINE DES PALMISTES

Rue Arzal Adolphe
La Plaine Des Palmistes à La Réunion

- CTM Toiletteur canin-félin

www.snpcc.fr
rubrique formation



ACTUALISATION DES CONNAISSANCES chien & chat

MONTPELLIER (34)
13 septembre

TROYES (10) **BOURGES (18)**
20 septembre 28 septembre

TORCY (77) **CHALAMONT (01)**
4 octobre 12 octobre

ST RAPHAEL (83) **ST QUENTIN (02)**
17 novembre 1^{er} décembre

NANTES (44)
25 novembre

GRAMAT (46) **LIMOGES (87)**
6 décembre 8 décembre

APPOIGNY (89)
14 décembre

MONTPELLIER (34)
14 septembre

TROYES (10) **BOURGES (18)**
21 septembre 30 septembre

TORCY (77) **CHALAMONT (01)**
6 octobre 14 octobre

ST RAPHAEL (83) **GUILLIERS (56)** **NANTES (44)**
18 novembre 24 novembre 26 novembre

ST QUENTIN (02) **LIMOGES (87)**
3 décembre 9 décembre

GRAMAT (46)
7 décembre

APPOIGNY (89)
16 décembre



TRANSPORT D'ANIMAUX VIVANTS chien & chat



RÉDIGER SON RÈGLEMENT SANITAIRE



A DISTANCE
23 & 24 septembre **BOURGES (18)**
29 septembre

TORCY (77)
5 octobre **CHALAMONT (01)**
13 octobre

A DISTANCE
25 & 26 novembre **ST QUENTIN (02)**
2 décembre

APPOIGNY (89)
15 décembre



ARRAS (62)
13 septembre

REIMS (51)
15 septembre

ORLÉANS (45)
17 septembre

TOULOUSE (31)
18 octobre

MONTÉLIMAR (26)
20 octobre

ANNECY (74)
22 octobre

TROYES (10)
8 novembre

NANCY (54)
10 novembre

COLMAR (68)
12 novembre



MEYNES (30)
9, 10 et 11 Septembre

DRUSENHEIM (67)
20, 21 et 22 Octobre

ST RAPHAEL (83)
19, 20 et 21 Novembre

BOURGOIN-JALLIEU (38)
11, 12 et 13 Décembre





TORCY (77)
7, 8 et 9 Octobre

SANS OUBLIER AUSSI NOS FORMATIONS À DISTANCE !

Rédiger son règlement sanitaire

Comprendre sa comptabilité

Élevage B.A. BA jusqu'à la mise bas

Élevage Développement et éveil du chiot

L'ÉRYTHROLYSE NÉONATALE

QU'EST CE QUE C'EST ?

Il existe trois types de groupes sanguins chez le Chat : A, B, ou plus rarement AB.

Les chats de groupe B possèdent des anticorps spontanés anti-A en grande quantité.

Lors de l'allaitement, **ces anticorps naturels peuvent provoquer un empoisonnement chez les chatons.**

LES RACES CONCERNÉES

Le Groupe Sanguin Génétique peut être réalisé sur **toutes les races** de chats à l'exception des races suivantes :

Sphynx, Bengal, Ragdoll, Angora Turc, Turc du Lac de Van, Chats sauvages et hybrides, mais qui peuvent être également touchées par l'Érythrolyse Néonatale.



CE PHÉNOMÈNE APPARAÎT ESSENTIELLEMENT CHEZ DES CHATONS DE GROUPE A LORSQUE LA MÈRE EST DE GROUPE B

À QUOI SERT LE GROUPE SANGUIN GÉNÉTIQUE ?

- Déterminer les chats porteurs de l'allèle b.
- **Sélectionner les femelles reproductrices et adapter les accouplements pour éviter un empoisonnement des chatons lors de l'allaitement** (risque d'Érythrolyse Néonatale).
- Déterminer les chats de groupe sanguin A ou AB et ceux du groupe B.
- Le groupe sanguin est **inclus** dans le test d'Identification Génétique Chat.

QUELLES CONSÉQUENCES ?

En terme de sélection : Les femelles de groupe A ou AB peuvent donner naissance à des chatons du groupe B en fonction des accouplements qui auront été effectués, une sélection d'une femelle du groupe B peut alors engendrer des risques d'Érythrolyse Néonatale.

Pour les chatons : Risque d'Érythrolyse Néonatale des chatons du groupe A ou AB si la mère est du groupe B(bb).

RETROUVEZ LES TABLEAUX D'ACCOUPEMENTS SUR NOTRE SITE INTERNET
WWW.ANTAGENE.COM

Partenariat
SNPCC ANTAGÈNE
Identification génétique
Vérification de parenté
Maladies à l'unité
Code SNPCC2021
Tarif exceptionnel - 20%

NOUS CONTACTER SELON VOTRE BESOIN

Angélique Cecillon - En charge des adhésions/cotisations, commandes, licences, 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, de la revue professionnelle

marianne.petit@snpcc.com

Léa Goussery - En charge des dossiers litiges et de l'attribution des labels.

lea.goussery@snpcc.com

Isabelle Rigaud - Absente, en congés formation. Durant son absence, contactez l'adresse générique.

snpcc@snpcc.com

- 1** LE MOT DE LA PRÉSIDENTE
- 2** DU CÔTÉ DU SNPCC
 La boutique du SNPCC
 Protection : Gels hydroalcooliques et masques
 Assur'Chiot-Chaton et les labels
- 3** ANTICIPER UN LITIGE
- 4** REMISE DE LA MÉDAILLE DE L'ORDRE DU MÉRITE
 Anne Marie Le Roueil Chevalier dans l'ordre national du mérite
- 6** DU CÔTÉ DU SNPCC... COVID-19
 Plan d'action sur l'accompagnement des entreprises en sortie de crise
 Fonds de solidarité de juin 2021
 Suspension du contrat de travail
 Indemnisation activité partielle et APLD
 Médecine du travail
 Arrêts de travail dérogatoires
- 13** ÉTUDE COMPORTEMENT
 2^e partie : Résultats de l'enquête
- 14** ACTUALITÉ
 CMA France : Élections
 Entrevue Sénat : PPL visant à lutter contre la maltraitance animale
 Communication
 Interview chez 30 millions d'amis
 Travailleurs handicapés : aide à l'embauche
 Interview de Dominique Metayer, président de l'U2P
 Aide à la transition écologique des TPE-PME
 Prime Macron
- 19** VIE D'ENTREPRISE
 Conjoint du chef d'entreprise
 Code APE
- 20** FAFCEA | Se former ? Pourquoi et comment ?
- 21** SOCIAL
 Des nouveautés conventionnelles et législatives
 Démission de l'apprenti
 Cotisations patronales chômage
 Compte en ligne AT-MP pour les TPE
 Publication de l'ordonnance sur le transfert aux URSSAF de la collecte des contributions à la formation dès 2022
- 27** CFT 2021
- 28** FORMATIONS dispensées par nos organismes partenaires
- 30** CNFPRO | Nouvelles formations 2021
- 32** GÉNÉTIQUE | L'érythrolyse néonatale

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Anne-Marie Le Roueil, *présidente*
Caroline Vermeulen, *vice-présidente*
Thomas Berthon, *secrétaire*
Anne-Sophie Avocat, *secrétaire adjointe*
Sandie Bathaz, *trésorière*
Véronique Hachin, *trésorière adjointe*



Membres : **Serge Atlan, Denis Banchereau, Luciano Boucher, Anne Combe Delaquis, Philippe Durdilly, Dominique Guillon, Annick Letellier, Daniel Meyssonier, Audrey Ribes, Nadine Vallez.**

VOTRE EXPERTISE EST ESSENTIELLE POUR SA SANTÉ

Expert de la santé animale
par la nutrition, Royal Canin
est chaque jour aux côtés
des professionnels pour répondre
aux besoins de chaque chien.



Pour plus d'informations, rendez-vous sur www.royalcanin.com
ou prenez contact avec votre **commercial Royal Canin**.

PROFESSIONNEL