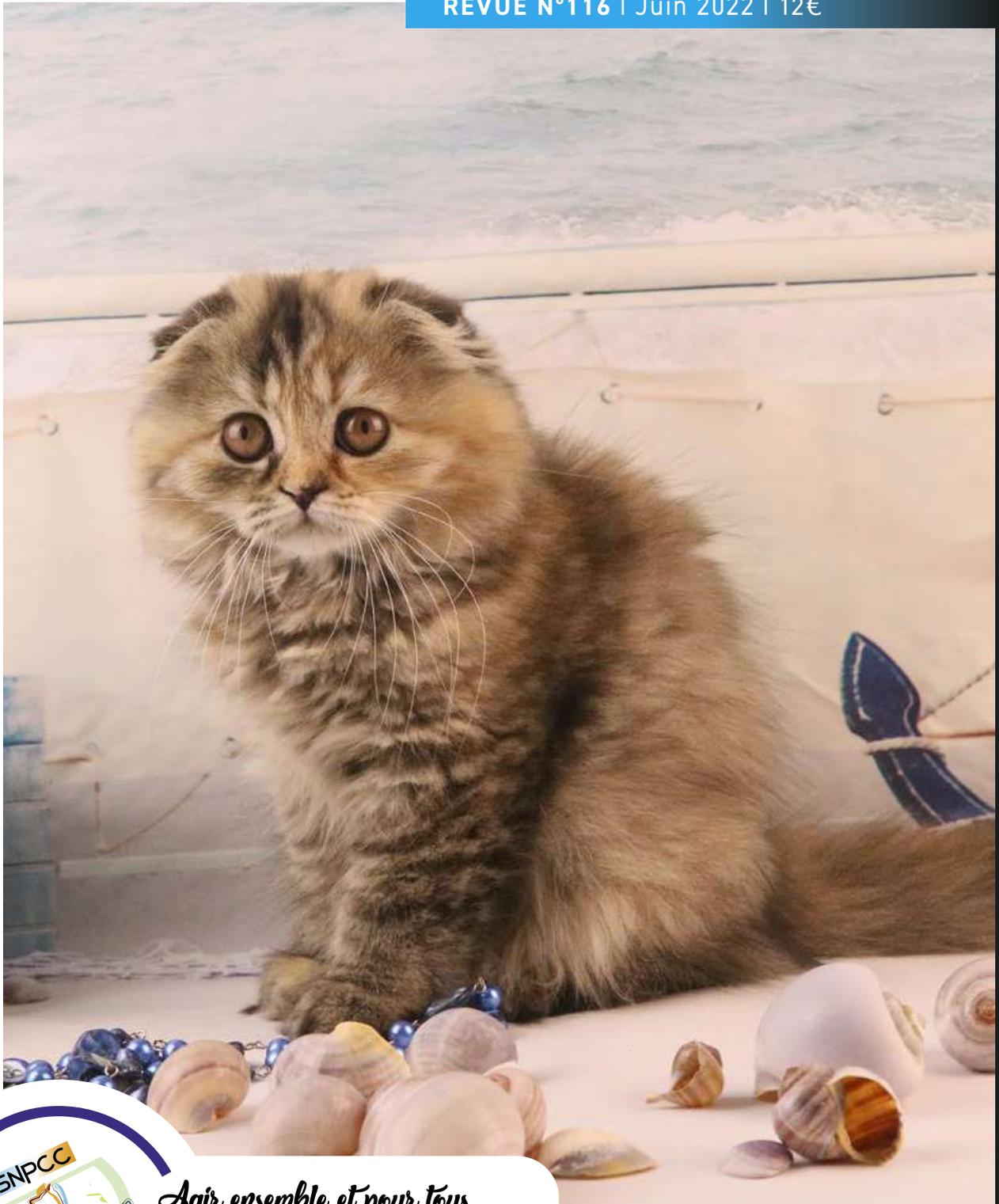


SNPCC

REVUE N°116 | Juin 2022 | 12€



Agir ensemble et pour tous.

PROFESSIONNEL
ADHÉRENT

www.snpcc.com

SYNDICAT NATIONAL
DES PROFESSIONS
DU CHIEN ET DU CHAT



VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

En tant qu'**employeur, délégué syndical d'entreprise** ou **partenaire social de branche**, vous négociez et pilotez un contrat de complémentaire santé ou de prévoyance.

Vous souhaitez mieux comprendre l'environnement et l'actualité de la protection sociale, les initiatives prises en matière d'action sociale et de prévention de la part de KLESIA et ses partenaires. Vous voulez retrouver facilement la façon dont la santé et la prévoyance se déclinent dans votre branche ? Avec **KLESIA Pro Social** c'est dorénavant possible.

KLESIA Pro Social, c'est quoi ?

C'est une application mobile reliée à un site internet qui réunit **une veille réglementaire, des fiches techniques** afin de retrouver et partager facilement les notions de base, un **espace dédié aux adhérents des fédérations patronales et syndicales de chaque branche** dont KLESIA est partenaire.

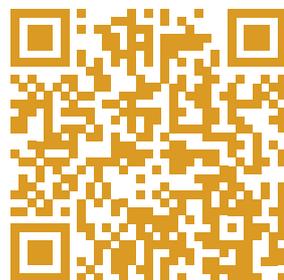
Comment y accéder ?

- Vous pouvez **télécharger l'application** à partir d'un smartphone Apple ou Android.
- Vous pouvez également **consulter le contenu de l'application** et effectuer vos démarches d'accréditation de l'espace dédié aux branches **à partir du site internet suivant : <https://www.klesiapro-social.fr/>**

Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous aurons effectué votre accréditation.

**Télécharger dès à présent
l'application via**

Pour Apple



Pour Android



- Prenez le QR Code en photo avec votre smartphone
- Pensez à installer une application de lecture des QR Code au besoin
- Et en cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter l'assistance KPS à l'adresse suivante : assistance.KPS@klesia.fr

Responsable de la publication

Anne-Marie LE ROUEIL

Conception graphique

Armano Studio
01500 St Denis en Bugey

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

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

HORAIRES DU SECRÉTARIAT

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

44, rue des Halles
01320 CHALAMONT

N° ISSN : 1959-7126

Abonnement
6 revues annuelles : 72 €



*Photo de couverture
Pétunia de la Via Domitia
(Highland Fold)
Chatterie de la Via Domitia
Valérie Ouros*

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 tous,

Mot après mot, ligne après ligne, page après page, l'Histoire du SNPCC s'écrit. Des professionnels capables de se regrouper, d'échanger, de confronter leurs idées et ambitions, puis, ensemble, porter haut et fort ce qui fait notre ADN : la passion pour nos métiers.

D'une seule voix, une voix honnête, nous mobilisons notre réseau : vous.

Utilisons la force qui est en nous, avec bienveillance et modestie. Parce que nos métiers, nos entreprises et leurs salarié(e)s le valent bien.

**Anne Marie LE ROUEIL,
Présidente SNPCC**

*« La vie est comme un livre, ne jamais sauter
aucun chapitre et continuer de tourner les pages
tôt ou tard on comprendra pourquoi chaque
paragraphe était nécessaire ».*

(Bernard WEBER)



DENIS BANCHEREAU

**MEMBRE DU CONSEIL
D'ADMINISTRATION DU SNPCC,
PRÉSIDENT DE L'U2P MAINE ET
LOIRE**

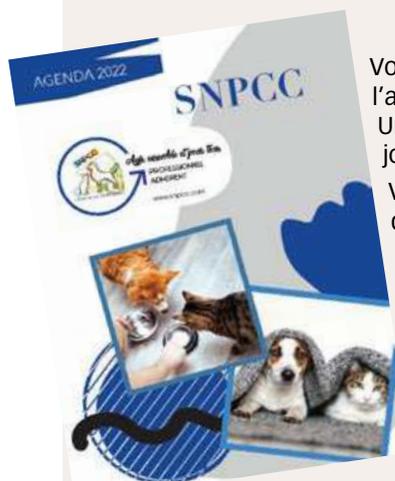
C'est le 22 février dernier que s'est tenue l'Assemblée Générale de l'U2P Maine et Loire. À l'ordre du jour figurait le renouvellement du Conseil Départemental. C'est ainsi que Denis Banchereau a été élu à la Présidence de

l'U2P de Maine-et-Loire.

Denis Banchereau exerce l'activité de toiletteur canin-félin-NAC à Cholet depuis 27 ans. Membre du Conseil d'Administration du SNPCC depuis l'assemblée Générale du 12 avril 2020, il avait été élu à la CMA Pays de la Loire.

Nous félicitons Denis Banchereau pour son investissement pour nos professions et les entreprises de proximité !

VOTRE ENTREPRISE DANS L'AGENDA SNPCC ?!



Votre entreprise dans l'agenda SNPCC ? Une visibilité assurée journalièrement

Vous nous l'avez demandé... nous ouvrons la possibilité de passer vos annonces dans les pages de cet agenda.

Si vous êtes intéressés, merci d'adresser un mail à Marianne Petit : marianne.petit@snpcc.com

Merci d'avance à tout ceux qui participeront !

LA BOUTIQUE DU SNPCC

Déplacements en concours ou exposition, livraison d'un chiot ou chaton, avez-vous les bons documents de transport ?

Lesquels sont-ils ? Le registre de transport et de nettoyage et désinfection du véhicule, ainsi qu'un magnet ou un autocollant de transport à apposer sur votre véhicule.

Obligatoires ? Oui, et pour vous faciliter le travail tout en vous protégeant au mieux le SNPCC les a conçus pour vous.

Ces articles sont disponibles depuis votre espace adhérent dans la rubrique «Registres Obligatoires, Actes de vente Etc.» ou par commande papier avec un bon de commande.

Les frais de port sont inclus dans le tarif des autocollants et des magnets de transport.

Pour plus d'informations, contactez Albane : albane.jallas@snpcc.com



LE SNPCC VOUS INFORME :

Affichage obligatoire

Affichage des coordonnées du médiateur

Conformément aux articles L.616-1 et R.616-1 du code de la consommation, vous devez communiquer au consommateur les coordonnées du médiateur. Le nom et les coordonnées du médiateur de la consommation doivent être inscrits :

- sur votre site internet, si vous disposez d'un tel support,
- sur vos conditions générales de vente ou de service,
- sur vos tous vos contrats (réservation, vente, bon de commande).



Pour rappel, en tant qu'adhérent au SNPCC, vous bénéficiez du service de la médiation inclus dans votre adhésion.

Affichage des prix TTC

Conformément à l'Arrêté du 3 décembre 1987, le prix de toute prestation de services doit faire l'objet d'un affichage. Cet affichage consiste en l'indication sur un document unique de la liste des prestations de services offertes et du prix TTC de chacune d'elles. Ce document, exposé à la vue du public, doit être parfaitement lisible de l'endroit où la clientèle est habituellement reçue. Pour rappel, la note est obligatoire pour toute prestation égale ou supérieure à 25 € TTC. En-dessous de 25 €, elle est facultative mais devient obligatoire si le client la réclame.

Il est obligatoire d'afficher la possibilité pour les clients de demander une note si le tarif de la prestation est inférieur à 25€.



Affichage BLOCTEL

En application de l'article L. 223-2 du code de la consommation, lorsque qu'un professionnel demande au consommateur de lui communiquer un numéro de téléphone, il est dans l'obligation de lui faire part de son droit à s'inscrire sur la liste d'opposition au démarchage téléphonique (liste BLOCTEL) et ce, de manière claire et compréhensible.



Cette information doit paraître :

- sur votre site internet, dans la partie contact
- sur tous les documents sur lesquels vous demandez le numéro de vos clients.



**Pour plus de renseignements,
contactez : snpcc@snpcc.com**

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'engager 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



ASSURCHIOTCHATON ET ASSURCHIENCHAT

Bonjour,

Dans le cadre de notre partenariat avec SantéVet, vous bénéficiez des programmes AssurChiotChaton (pour les éleveurs) et AssurChienChat (pour les pensionnaires, petsitters, toiletteurs, éducateurs, dresseurs, associations de protection animale) afin d'assurer les animaux que vous vendez et/ou les animaux de vos clients.

Nous tenions à vous rappeler qu'en vertu de la réglementation RGPD, il est indispensable de recueillir le consentement de vos clients pour communiquer leurs coordonnées à SantéVet.

Pour se faire, vous devez cocher la case «L'animal bénéficie d'un contrat d'assurances «Assur'ChiotChaton» de 3 mois offerts par SantéVet en cas d'accident ou de maladie (selon les modalités et dans les limites des plafonds de remboursement de SantéVet - voir brochure ci-joint) indiqué sur les contrats de vente SNPCC que vous pouvez commander auprès d'Albane :

albane.jallas@snpcc.com

Nous comptons sur vous !

Anne Marie LE ROUEIL
Présidente SNPCC



BREVET DE MAÎTRISE

ÉDUCATEUR-COMPORTEMENTALISTE CANIN-FÉLIN-NAC

Les 04 et 05 avril dernier se déroulaient les évaluations du Brevet de Maîtrise éducateur-comportementaliste canin-félin-NAC !

Ce sont au total trois sessions expérimentales qui ont eu lieu et feront partie de la cohorte en vue de l'inscription au RNCP :

- Une première session en janvier 2020 à Paris (75) avec 12 participants
- Une deuxième session en mai 2021 à Longeville sur Mer (85) avec 6 participants
- Deux sessions en novembre 2021 à St Maurice de Beynost (01) avec 17 participants

Pour rappel, le Brevet de Maîtrise éducateur-comportementaliste canin-félin-NAC sera une certification de niveau BAC+2. En 2018 débutaient les premiers travaux de conception du référentiel de certification puis du référentiel de compétences du Brevet de Maîtrise éducateur-comportementaliste canin-félin-NAC avec le groupe de travail composé :

- De CMA France
- Du SNPCC représenté par sa présidente Anne-Marie Le Roueil
- De trois professionnelles : Anne Delahaye, Irène Sautelet et Anne-Sophie Avocat,

Accompagné :

- Du Professeur émérite Bertrand L. Deputte, éthologiste
- De Nicolas Sellier, intervenant expert en management, coaching humain et psychopédagogie

Alors que la crise sanitaire avait mis un coup d'arrêt aux autres sessions expérimentales programmées, le groupe de travail n'a jamais cessé de travailler et de croire en ce diplôme, relançant avec vigueur et espoir les sessions expérimentales de 2021.

La législation ayant changé entre temps, cette dernière nous a valu une réécriture quasi-totale des référentiels de compétences et d'évaluation. Dans le même temps, les conditions d'évaluations ont du être modifiées, les candidats des sessions expérimentales devant être évalués comme le serait un candidat ayant suivi la formation complète.

Ainsi, un travail conjoint entre CMA France, CMA AURA et le SNPCC a permis de convoquer les 23 participants des sessions de 2021 en vue d'être évalués sur les modules du Brevet de Maîtrise éducateur-comportementaliste canin-félin-NAC les 4 et 5 avril 2022 à Saint-Maurice-de-Beynost.

17 participants, accompagnés d'un chien, étaient présents, non sans stress (!), pour ces évaluations permettant de valider leurs connaissances et compétences. Après enregistrement au RNCP, ils pourront valider leur diplôme de Brevet de Maîtrise éducateur-comportementaliste canin-félin-NAC !

Des épreuves pratiques (gestion individuelle et collective) et des épreuves écrites (analyse vidéo et études de cas) étaient au programme de ces évaluations.

Nous remercions chaleureusement ces professionnel(le)s qui ont continué à croire, à nos côtés, en ce diplôme pour leur profession !



www.snppcc.com

GA

Pet Food Partners

Notre Expertise. Votre Réussite



GA Petfood Partners, le berceau du Freshtrusion



Des viandes fraîches provenant de fermes et de pêcheries que nous connaissons et auxquelles nous faisons confiance.



Respect de la chaîne du froid à 4° C durant le transport, et analyses à l'arrivée dans notre laboratoire ultra moderne.



Cuisson lente et douce à 82°C pour protéger les protéines et renforcer les saveurs.

Un procédé unique, pour une marque unique.

Pourquoi pas démarrer votre marque de petfood maintenant ?

Vous êtes intéressé, appelez-nous au
04 81 68 17 84

ou envoyez un courriel à GAFrance@ga-petfoodpartners.co.uk

Scanner le QR code pour
trouver toutes les informations
concernant le Freshtrusion®.



www.ga-petfoodpartners.fr

LES SERVICES À VOTRE DISPOSITION

NOS PARTENAIRES



Ensemble prenons soin de votre animal

SANTEVET Assur'Chiot Chaton & Assur'Chien Chat

Vendez vos chiots, chatons, chiens et chats assurés gratuitement pendant 3 mois et obtenez un reversement par le SNPCC.



Une application simple pour gérer toute votre activité.

Hunimalis accompagne les acteurs du monde animalier, en développant des services et des solutions informatiques innovantes.

- 25% de remise pour tous les adhérents au SNPCC sur l'abonnement au logiciel de gestion.

Contact : par téléphone 09 72 58 47 43 ou par mail contact@hunimalis.com



SOS Pets & Co

L'urgence médicale et quotidienne pour les propriétaires d'animaux (carnet de santé). Référence les professionnels du monde animalier.



Laboratoire Antagène

-20% de remise pour les membres du SNPCC. Réduction valable sur les tests Identification génétique, vérification de parenté et maladies à l'unité.



Assurance multirisque qui propose des garanties complètes et étendues pour protéger votre entreprise.

Elle vous propose une offre package dès lors que vous exercez une profession représentée par le SNPCC.

Contact : contact@apcc.fr et ☎ 02 44 88 12 99



Centre de formation du SNPCC. Créé en 2011, notre centre de formation répond à vos besoins d'amélioration des connaissances et vous permet de développer vos connaissances.

Grâce à votre adhésion bénéficiez de 20% sur le reste à charge de vos formations !

Contact : cnfpro@orange.fr et ☎ 04 74 46 11 07



Médiation

Service inclus dans votre adhésion. Depuis le 1^{er} janvier 2020, pour tout litige inférieur à 5 000€ le recours à la médiation de la consommation est obligatoire avant de saisir le tribunal compétent.

La gestion des dossiers médiations est également incluse dans votre adhésion. Ces dossiers ont une valeur de 150€ pour une médiation simple et de 300€ pour une médiation complexe.

Recouvrement

Pour les impayés de vos clients, bénéficiez d'un tarif préférentiel par action. Contact : snpcc@snpcc.com



Fournisseur d'extincteur et de défibrillateur, maintenance annuelle prévue dans le contrat.

Contactez Olivier Bourbon de la part du SNPCC : olivier.bourbon@jci.com et obtenez des réductions sur les prestations et le matériel grâce à notre partenariat.



Ladybel

Réductions réparties en : 15€ sur votre première commande puis 12% en remise produit, valable sur toute notre gamme de cosmétique animalier, hors promotion et 8% de remise sur les Ciseaux et accessoires Ladybel, hors promotion.



Mutuelle de santé



Payez votre adhésion, vos commandes et vos formations grâce à vos points Royal Canin.



CANISTRAW vous propose la congélation de la semence d'étalons directement chez votre vétérinaire ou dans votre élevage ainsi que son stockage sécurisé.

Contact : ☎ secrétariat : 03 71 01 10 90
Port 06 07 79 49 75
ou par mail : o.darasse@cecna.fr



Payez votre adhésion, vos commandes et vos formations grâce à vos points Purina.



Vous pouvez bénéficier de 10% sur le reste à payer !

Pour cela, envoyez un mail à snpcc@snpcc.com

Antagene lance le Bilan Génétique Chien

Le laboratoire Antagene a mis au point une technologie innovante permettant un dépistage complet des maladies génétiques chez le chien dans l'optique de réaliser des accouplements sans risque et d'apporter une valeur ajoutée sur les chiots vendus.

La technologie

En une seule analyse, 240 mutations responsables de maladies génétiques toutes races confondues sont passées au crible. La nouvelle technologie permet également de scanner les 40 mutations associées à des caractères morphologiques (couleur du pelage, type de poils... etc.).

L'intérêt

Ce Bilan Génétique permet un dépistage complet des principales maladies génétiques spécifiques à la race de l'animal. Le résultat rendu contiendra les mutations pertinentes et validées scientifiquement pour chaque race.

En moyenne 9 maladies génétiques et caractères morphologiques seront rendus par race.

L'intérêt d'une surveillance sur les 240 mutations toutes races confondues est d'anticiper l'éventuelle émergence de certaines maladies au sein d'une race.

En effet si une mutation aujourd'hui connue uniquement chez l'Amstaff ressort comme présente chez un Staffie, la mutation sera mise en évidence et indiquée sur le résultat rendu au propriétaire.

En procédant ainsi cela permet de mettre en place une surveillance à l'échelle de la race et d'éviter l'installation de nouvelles maladies.

Des résultats simplifiés

Pour une compréhension et une lecture simple des résultats, vous retrouverez vos résultats classés en deux pages.

Sur la première page, le statut génétique de votre animal pour les maladies génétiques de la race ; en deuxième page, les résultats concernant les caractères morphologiques de la race.

Le Bilan Génétique réalisé au sein du laboratoire Antagene à Lyon (69) à partir d'un simple frottis buccal sur votre animal, vous assure une fiabilité à 99,9% et des résultats en 7 à 10 jours ouvrés.

En résumé, ce Bilan Génétique vous permet un dépistage complet de vos reproducteurs pour des accouplements sans risque, une valeur ajoutée sur les chiots vendus, et une surveillance des maladies émergentes à l'échelle de la race.

Pour toutes informations complémentaires et tarifs contactez le Laboratoire Antagene

Tél. 04 37 49 87 07

E-mail : contact@antagene.com



Une technologie innovante



Un Bilan Génétique spécifique de race

- Une vision globale du statut génétique du chien
- Maladies génétiques pertinentes et validées scientifiquement dans la race
- En moyenne 9 maladies génétiques et caractères morphologiques par race

✓ Fiabilité à 99,9%

✓ Des résultats en 7 à 10 jours

✓ Un laboratoire Français

Tarifs et infos sur www.antagene.com



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



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

**Samedi 12
et Dimanche 13
Novembre 2022**



Alexandra Bayet

**MEILLEURE TOILETTEUSE DE
FRANCE PRO 2021**

SAMEDI
9h à 17h
DIMANCHE
9h à 18h

Proclamation des résultats
dimanche
à partir de 18 heures

U2P union
des entreprises
de proximité

cnams
FABRICATION & SERVICES

ANVA
Membre
Associé

AIN
le Département

FAFCEA
Fonds d'Assurance Professionnelle
des Chefs d'Entreprise Artisans

ROYAL CANIN

KLÉSIA ADPFA



Lieu de la compétition :
Hôtel Lyon Est à Lyon
A42 Sortie n°5 - Porte de l'Ain
01700 SAINT MAURICE DE BEYNOST



SNPCC
01320 CHALAMONT
0892 681 341 (0.40€/min)



snpcc@snpcc.com
www.snpcc.com
CNFPRO www.cnfpro.fr

CFT 2022

Les 12 et 13 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 33^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 sera noté sur les trois meilleures toilettes canines effectuées et dans les catégories STANDARD FCI (caniche, épilation, autres poils ou 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.

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 2022 du Championnat !

Rendez-vous début novembre !

TRANSPORT D'ANIMAUX VIVANTS DES ESPÈCES CANINE ET FÉLINE

DE QUOI S'AGIT-IL ?

QUELLES OBLIGATIONS ?

La réglementation française et la réglementation européenne imposent à **tous les professionnels** des règles concernant le transport d'animaux, allant du respect de règles générales de transport (dans tous les cas) à l'obtention d'une autorisation. **La seule exception** étant le transport d'urgence.

Ces obligations varient en fonction de l'activité exercée, de la distance parcourue et du temps de voyage.

- Pour les voyages de moins de 65km, les professionnels doivent respecter les règles générales de transport et avoir à disposition dans leur véhicule les documents d'informations obligatoires : origine des animaux et leur propriétaire, lieu de départ, lieu de destination, date et heure de départ, durée du voyage prévue (exception pour les éleveurs qui peuvent se passer de ce registre s'ils font moins de 50km, qu'ils ne transportent que leurs propres animaux dans leur propre véhicule).
- Pour les voyages dépassants 65 km, il est obligatoire que l'entreprise détienne une habilitation à effectuer des transports d'animaux vivant (TAV 1 ou TAV 2) et effectuer le transport selon les règles imposées par la réglementation.

Attention, le lieu de destination doit héberger l'animal au moins 48h pour pouvoir être considéré comme tel, donc souvent la notion de distance est à considérer sur des aller/retour (exemple : consultation vétérinaire à 30 km de l'élevage, à moins de laisser l'animal 48h à la clinique, ce voyage fait 60km.)

Autorisation et formation ?

La demande d'autorisation de transporteur est une démarche administrative faite par l'entreprise (son responsable) auprès de la DD(CS)PP. Cette demande correspond en un dossier à compléter, et il n'y a pas d'obligation de formation pour le faire. **MAIS...** Dans le dossier de demande d'autorisation, le responsable devra obligatoirement **lister les convoyeurs ayant les compétences pour accompagner les animaux lors de chaque transport**. Pour avoir ces compétences, il est nécessaire de fournir la copie du diplôme (liste en annexe de l'Arrêté du 19 janvier 2021) permettant la validation de ces dernières ou, pour les personnes ayant suivi une «formation TAV», l'attestation de suivi de formation au transport d'animaux vivants des espèces concernées.

Deux types d'habilitation existent, et la demande sera à effectuer en fonction de vos propres besoins :

- L'autorisation de Type 1 permet d'effectuer tous les voyages en France dans la mesure où ils ne dépassent pas 8h. Attention, la règle des 48h pour le lieu de destination est toujours valable, il faut souvent prendre en compte l'aller-retour mais aussi le temps sur place (exemple : une journée en exposition féline, départ à 7h retour à l'élevage à 19h = voyage de 12h).

- L'autorisation de type 2, quant à elle, permet d'effectuer tous les voyages : ceux de courte durée (plus de 65 km et moins de 8 h), ceux de longue durée (plus de 8 h) et mêmes ceux hors du territoire français.

Il faut dans ce cas également faire agréer le ou les véhicule(s).

Dans le cadre de prestation de transport, durant laquelle les animaux n'appartiennent pas au transporteur, il est nécessaire de s'enregistrer (déclaration d'activité) auprès de la préfecture au registre des entreprises de transport par route en tant que transporteur de « marchandises » (délivrance d'une licence de transport intérieur). Si ces transports sont effectués avec un véhicule dépassant 3,5 tonnes, une formation DREAL sera obligatoire en supplément.

Alors quels sont les risques si l'entreprise n'est pas en règle ?

Le risque d'amende : la législation prévoit notamment des amendes de classes 4, soit 135€ plus retrait de point éventuel par infraction constatée.

Le risque d'injonction de mise en conformité : après un contrôle de la DD(CS)PP. En effet, les documents de transport doivent être vérifiés par ces agents lors des contrôles sur les lieux d'exploitation ou sur les lieux de rassemblement (salons, exposition, concours...).

Le risque de non prise en charge par l'assureur en cas d'accident : Les assurances professionnelles peuvent se retirer et refuser les prises en charges si le professionnel ne répond pas aux exigences réglementaires.

Quid en cas de transport ferroviaire, maritime ou aérien ?

La réglementation concernant le transport d'animaux vivants a vocation initiale à s'appliquer à tous les modes de transport (routier, maritime, aérien, ferroviaire,...) et à tous les animaux vertébrés vivants lorsque celui qui les transporte agit dans le cadre d'une activité économique.

Pour autant, le transporteur, c'est la société qui exploite/ utilise un moyen de transport (véhicule routier, wagon, avion, navire,...) pour transporter des passagers ou du fret (les animaux sont considérés comme du « fret doué de sensibilité » dès lors qu'ils ne sont pas accompagnés). Ainsi, les transporteurs ferroviaires, maritimes, aériens sont soumis à la même réglementation (CE 1/2005) dès lors qu'ils transportent des animaux sans accompagnant pendant tout ou partie du voyage.

Vous concernant, en tant qu'accompagnant des animaux, usager du transporteur ferroviaire, maritime ou aérien, vous êtes considéré comme passager sans obligation supplémentaire. Si vous restez auprès de l'animal durant le voyage, le bien-être de l'animal est de votre responsabilité. Cependant attention, vous êtes soumis à la réglementation sur les trajets par route que vous effectuerez.

Besoin de vous mettre en conformité ?

Le CNFPRO dispense la formation Transport d'Animaux Vivants, chien et chat, à travers toute la France et même à distance en classes virtuelles !

AUGMENTATION DES PRIX DES CARBURANTS ET DU FIOUL

Le 31 mars dernier, nous vous informions de la mise en place de la « remise carburant » par le Gouvernement.

Nous tenions à préciser que la notice du décret du 25 mars no 2022-423 relatif à l'aide exceptionnelle à l'acquisition de carburants, précise que sont exclus les carburants aériens, y compris l'essence d'aviation, les combustibles ainsi que les produits utilisés autrement que comme carburants dans l'industrie (notamment l'alimentation des chaudières, procédés minéralogiques, procédés métallurgiques et double usage) et les produits exonérés au titre de la production d'électricité ou d'autres produits énergétiques.

Aussi, le fioul est exclu de ce dispositif.

Néanmoins le plan de résilience, annoncé par le Premier Ministre, fait état de 400 millions d'euros pour l'agriculture : **« Nous agissons aussi pour améliorer la trésorerie des exploitations en versant un acompte de 25 % du remboursement de la TICPE sur le GNR »**, a précisé Jean Castex.

Pour celles et ceux déclarés comme agriculteur, une aide est existante pour demander le remboursement partiel de la taxe intérieure de consommation TICPE/TICGN existante.

Un remboursement partiel de la taxe intérieure de consommation sur les volumes de gazole non routier (GNR), de fioul lourd et de la taxe intérieure de consommation sur le gaz naturel (TICGN) utilisés par les professionnels agricoles peut être demandé. Le remboursement s'étend également aux gaz de pétrole liquéfié (GPL) utilisés comme combustible, assujettis à la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (TICPE) au 1er avril 2018 (pour les achats de l'année 2018 éligibles au remboursement et les années suivantes).

Cette aide est accessible pour :

- Les exploitants agricoles à titre individuel ou sociétaire, y compris dans le secteur de l'aquaculture marine,
- les entreprises de travaux agricoles et forestiers,
- les coopératives d'utilisation en commun du matériel agricole (CUMA)
- les autres sociétés ou personnes morales ayant une activité agricole au sens des articles L.722-1 (1° à 4°) à L.722-3 du code rural et de la pêche maritime (CRPM),
- les personnes redevables de la cotisation de solidarité visée à l'article L 731-23 du CRPM .

Sources : CNAMS 



Secteur 1 : Fleuristes représentés par la FFAF

Secteur 2 : Animaliers représentés par le PRODAP

Secteur 3 : Services aux Animaux Familiers représentés par le SNPCC

DÉNOMBREMENT ET CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES DES 3 SECTEURS DE LA BRANCHE

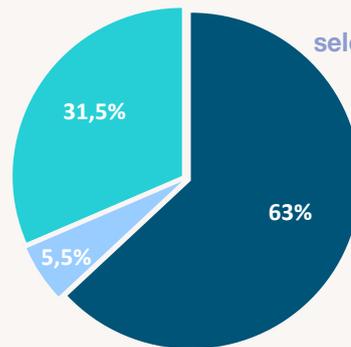
Entreprises ayant au moins un salarié au 31 décembre

Selon la nouvelle méthodologie pour les parties animaliers et services aux animaux familiers, le nombre de structures d'au moins un salarié est de 8 204

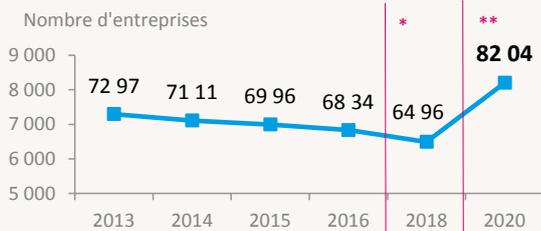
Les Services aux animaux familiers représentent moins d'un tiers des entreprises employant des salariés, signe de leur surreprésentation parmi les entreprises sans aucun salarié.

Les Fleuristes concentrent quant à eux près des deux tiers des entreprises.

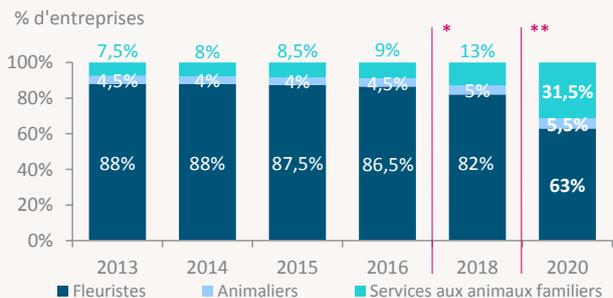
Répartition des 8204 entreprises selon les familles d'activités



Nombre d'entreprises de la profession (avec salariés au 31/12)



Évolution 2013-2020



* Rupture de série : entreprises manquantes dans le fichier Klésia ajoutées au dénombrement

** Nouvelle méthodologie de dénombrement à partir du fichier Xerfi Spécific pour les parties Animaliers et Services aux animaux

DÉNOMBREMENT DES ENTREPRISES AYANT AU MOINS 1 SALARIÉ AU 31 DÉCEMBRE

Selon la nouvelle méthodologie mise en place cette année (cf. annexe), les Services aux animaux familiers comptent 2 581 entreprises.

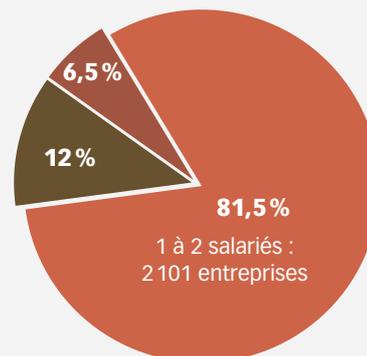
Plus de 80% des entreprises emploient 1 à 2 salariés, 12% d'entre elles comptent 3 à 5 salariés, et 6,5% ont 6 salariés ou plus.

2 581 entreprises

dans le secteur des Services aux animaux familiers

- 3 à 5 salariés : 304 entreprises
- 6 salariés et plus : 166 entreprises

Répartition des 2581 Services aux animaux familiers selon leur taille



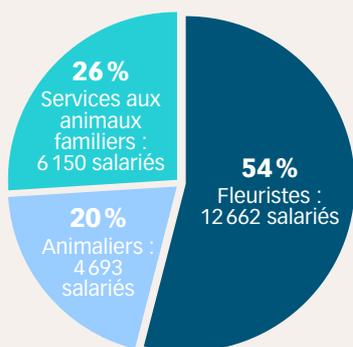
STRUCTURE DES EFFECTIFS SALARIÉS DES 3 SECTEURS DE LA BRANCHE

Selon la nouvelle méthodologie de dénombrement, la branche compte 23 505 salariés au 31 décembre 2020.

Effectifs salariés présents dans la profession au 31 décembre



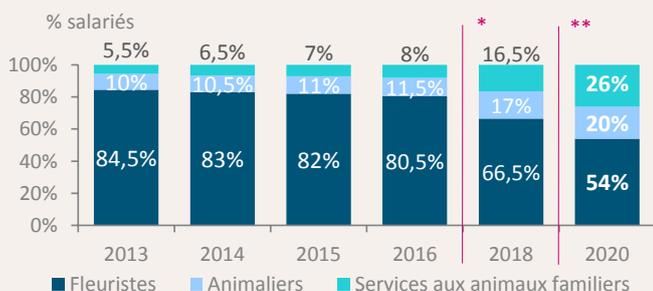
Répartition des 23 505 salariés selon les familles d'activités



Nombre moyen de salariés par entreprise selon les familles d'activités

Fleuristes	2,5 sal. / ent.
Animaliers	9,9 sal. / ent.
Services aux animaux familiaux	2,4 sal. / ent.

Évolution 2013-2020



* Rupture de série : entreprises manquantes dans le fichier Klésia ajoutées au dénombrement

** Nouvelle méthodologie de dénombrement à partir du fichier Xerfi Spécific pour les parties Animaliers et Services aux animaux



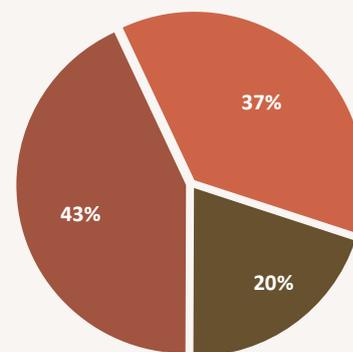
STRUCTURE DES EFFECTIFS SALARIÉS |

Selon la nouvelle méthodologie de dénombrement, le nombre de salariés au 31 décembre 2020 est de 6 150 dans le secteur des Services aux animaux familiaux. Alors que la strate des 6 salariés et plus ne représente que 6,5% des entreprises de la profession, elle comptabilise 43% des salariés.

6 150 salariés

au 31 décembre 2020 dans le secteur des Services aux animaux familiaux

Répartition des 6 150 salariés selon la taille des entreprises



- 1 à 2 salariés : 2 276 salariés
- 3 à 5 salariés : 1 218 salariés
- 6 salariés et plus : 2 656 salariés

SELON L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS DANS LES 3 SECTEURS DE LA BRANCHE

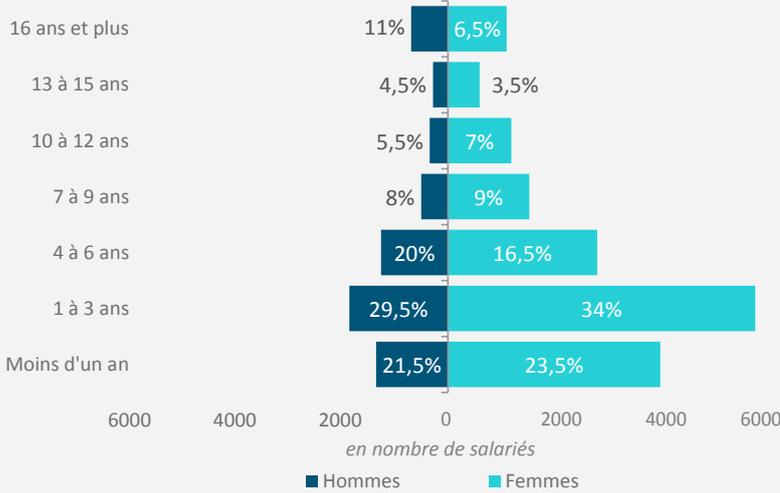
Répartition des salariés selon leur ancienneté



Moyenne : 6 ans



Moyenne : 5,5 ans



6 ans

Ancienneté moyenne des salariés

Selon les familles d'activités

Fleuristes **6,5 ans**

Animaliers **4,5 ans**

Services aux animaux familiaux **5 ans**



Effectifs employés selon l'ancienneté des salariés des entreprises

Détail selon la taille des entreprises

1 à 2 salariés	4 ans	ENSEMBLE 5 ans
3 à 5 salariés	5 ans	
6 salariés et plus	5,5 ans	

SELON L'ÂGE DES SALARIÉS DES ENTREPRISES DES 3 SECTEURS DE LA BRANCHE

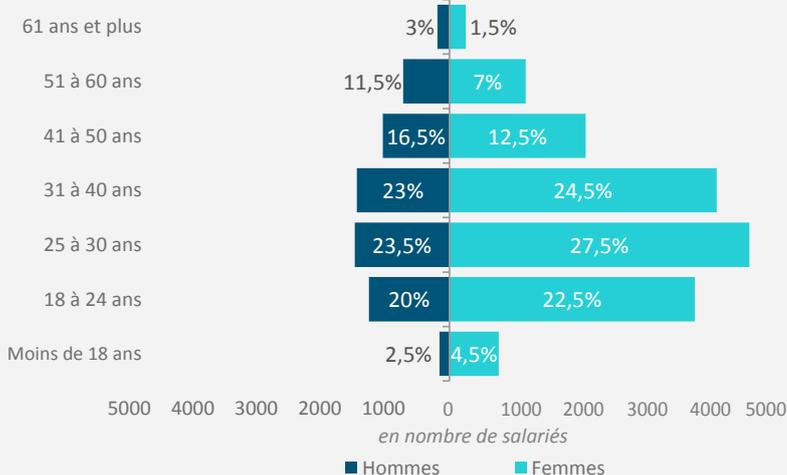
Répartition des salariés selon leur âge



Moyenne : 34,5 ans



Moyenne : 32 ans



33,5 ans

Âge moyen des salariés

Selon les familles d'activités

Fleuristes **34,5 ans**

Animaliers **31 ans**

Services aux animaux familiaux **33 ans**



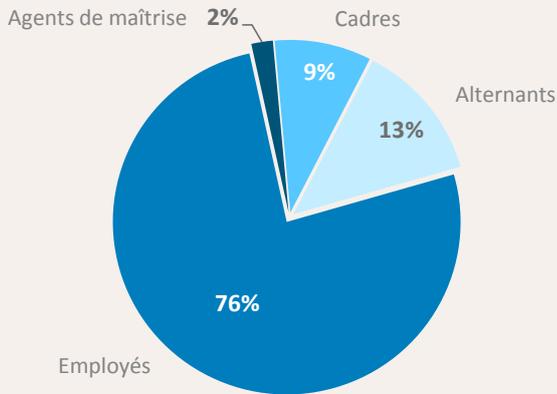
Effectifs employés selon l'âge des salariés des entreprises

Détail selon la taille des entreprises

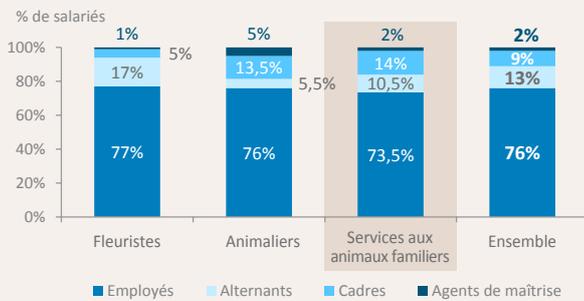
1 à 2 salariés	33,5 ans	ENSEMBLE 33 ans
3 à 5 salariés	31 ans	
6 salariés et plus	34,5 ans	

SELON LE STATUT DES SALARIÉS DANS LES 3 SECTEURS DE LA BRANCHE

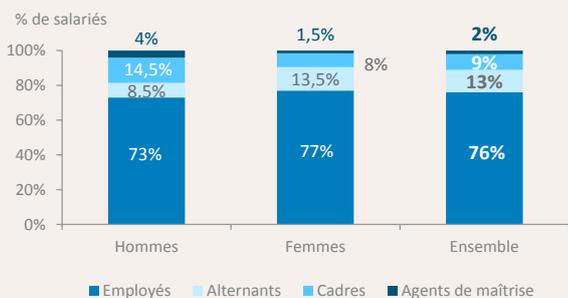
Répartition des salariés selon leur statut au 31/12/2020



Détail selon les familles d'activités



Détail selon le sexe des salariés

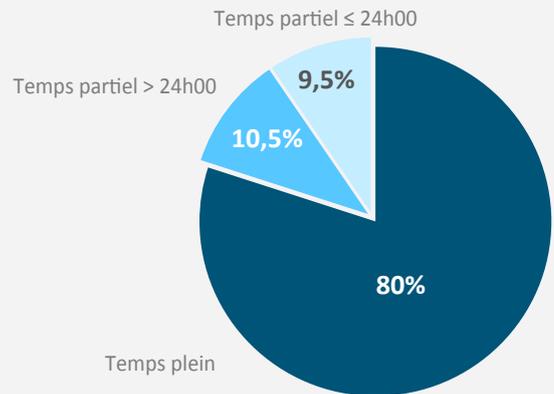


SELON LA DURÉE DE TRAVAIL DES SALARIÉS DANS LES 3 SECTEURS DE LA BRANCHE

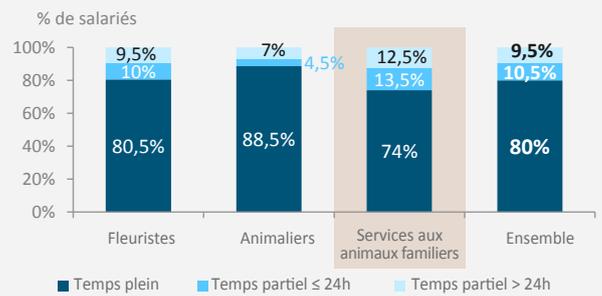
En 2020, 80% des salariés sont à temps plein. Le travail à temps partiel concerne 20% des salariés de la branche, soit 9,5% effectuant plus de 24h et 10,5% moins de 24h par semaine.

Le temps partiel est plus répandu dans les Services aux animaux familiaux que dans les autres activités. Les femmes sont également davantage concernées par le temps partiel (22% d'entre elles contre 14% pour les hommes).

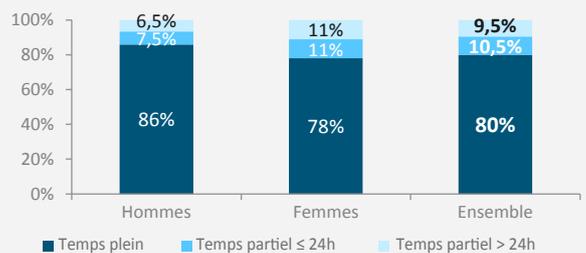
Répartition des salariés selon la durée de travail au 31/12/2020



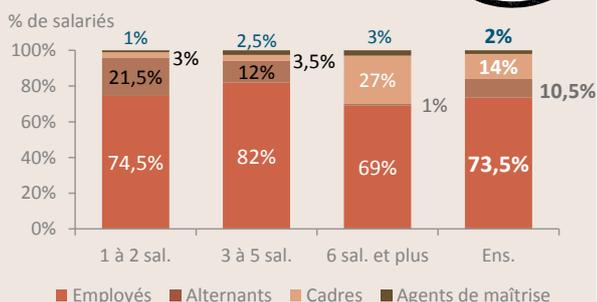
Détail selon les familles d'activités



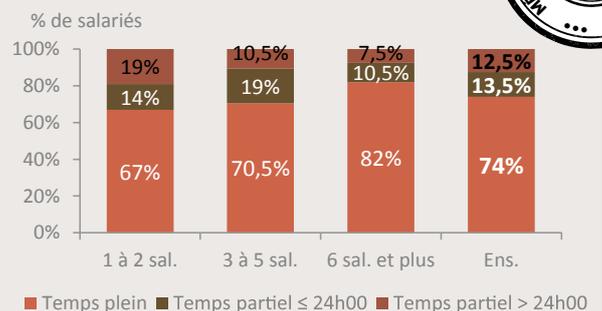
Détail selon le sexe des salariés



SELON LE STATUT DES SALARIÉS Détail selon la taille des entreprises



SELON LA DURÉE DE TRAVAIL DES SALARIÉS Détail selon la taille des entreprises



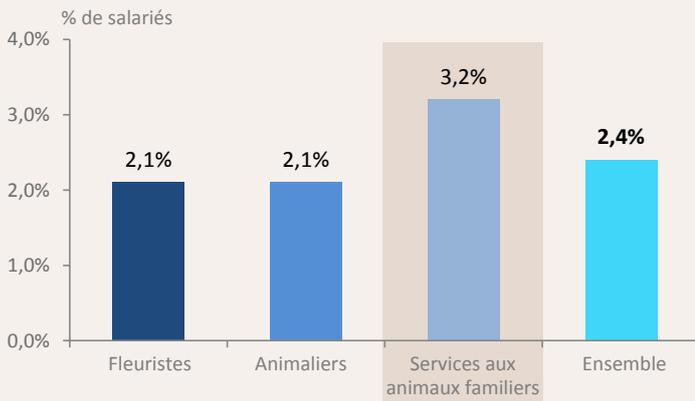
SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP DANS LES 3 SECTEURS DE LA BRANCHE

Au 31 décembre 2020, la part de salariés en situation de handicap atteint 2,4% dans les entreprises de la branche. Cette proportion est plus importante dans les Services aux animaux familiers (3,2%).

2,4% des salariés

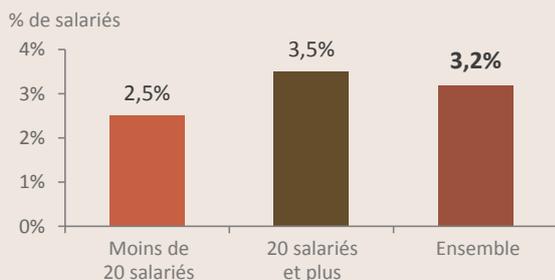
Salariés en situation de handicap présents au 31 décembre 2020
(2018: 1,9% | 2019: 2,2%)

Détail selon les familles d'activités



SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

Détail selon la taille des entreprises



NOMBRE D'EMBAUCHES ET DE DÉPARTS DANS LES 3 SECTEURS DE LA BRANCHE

En 2020, la branche enregistre un taux d'embauche de 33,5% contre un taux de départ de 38,5%. Le solde est donc négatif, avec un fléchissement de 3% par rapport à 2019.

Taux d'embauche en 2020 ⁽¹⁾

33,5%

soit 7 900 contrats



Taux de départ en 2020 ⁽²⁾

38,5%

soit 8 600 contrats



Solde embauches-départs en 2020

Diminution de 3% entre 2019 et 2020

⁽¹⁾ nombre d'embauches en 2020 rapporté au nombre de salariés au 31 décembre 2020

⁽²⁾ nombre de départs en 2020 rapporté au nombre de salariés au 31 décembre 2020

MOUVEMENTS DE PERSONNEL

NOMBRE D'EMBAUCHES ET DE DÉPARTS DANS LES 3 SECTEURS DE LA BRANCHE

Les mouvements de personnel sont proportionnellement plus importants chez les Animaliers. À l'inverse, les Fleuristes enregistrent des taux d'embauche et de départ les plus faibles.

Concernant le solde, la diminution de 3% constatée au global dans la branche est la conséquence de la chute de 7,5% des effectifs chez les fleuristes. Il s'agit en effet de la seule activité présentant un solde négatif.

Détail des taux d'embauche ⁽¹⁾ et de départ ⁽²⁾ selon les familles d'activités

	Les Fleuristes	Les Animaliers	Les Services aux animaux	Ensemble
Taux d'embauche ⁽¹⁾	24,5%	62%	1,5%	33,5%
Taux de départ ⁽²⁾	32%	54%	27%	36,5%
Solde 2020/2019	-7,5%	+8%	+4,5%	-3%

⁽¹⁾ nombre d'embauches en 2020 rapporté au nombre de salariés au 31 décembre 2020

⁽²⁾ nombre de départs en 2020 rapporté au nombre de salariés au 31 décembre 2020



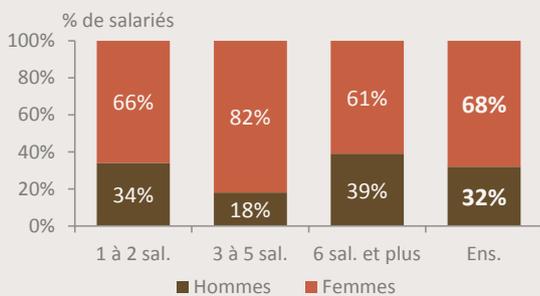
NOMBRE D'EMBAUCHES ET DE DÉPARTS

Détail selon la taille des entreprises

	1 à 2 salariés	3 à 5 salariés	6 salariés et plus	Ensemble
Taux d'embauche ⁽¹⁾	41%	34%	22%	31,5%
Taux de départ ⁽²⁾	33%	27%	22%	27%
Solde	+8%	+7%	0%	+4,5%

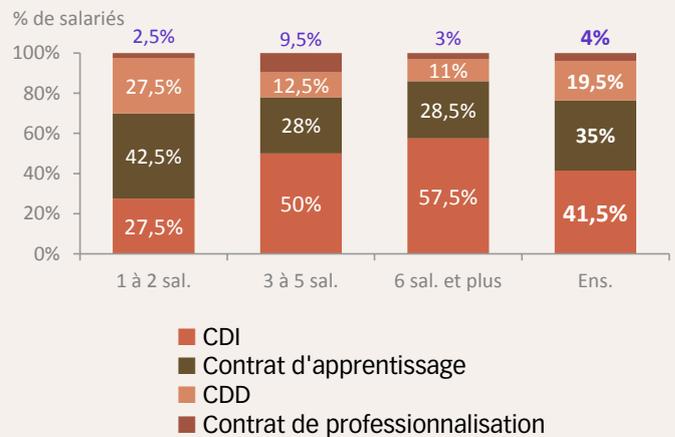
NATURE DES EMBAUCHES

Détail selon la taille des entreprises



SELON LA NATURE DES CONTRATS DE TRAVAIL DES SALARIÉS

Détail selon la taille des entreprises



LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT |

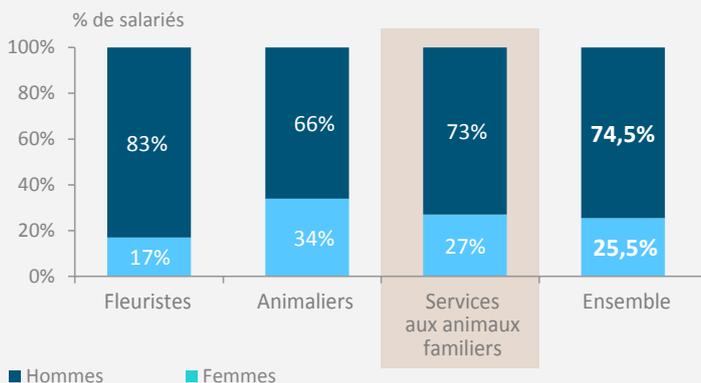
Plus de 60% des entreprises ont rencontré des difficultés pour des embauches en CDI, près de la moitié pour des CDD et plus d'un quart pour des contrats d'alternance.

Détail selon le contrat

CDI	44%
CDD	38%
Contrat d'apprentissage	28%
Contrat de professionnalisation	3,5%

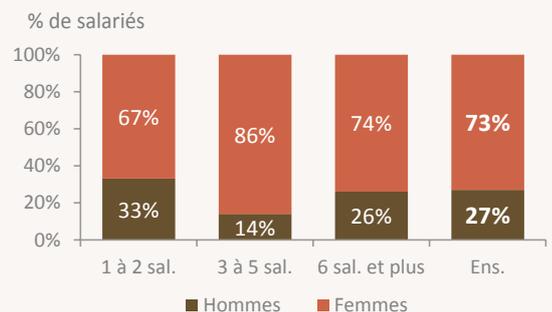
NATURE DES DÉPARTS DANS LES 3 SECTEURS DE LA BRANCHE

Détail selon les familles d'activités



NATURE DES DÉPARTS

Détail selon la taille des entreprises





NATURE DES DÉPARTS SELON LE MOTIF

	Les Fleuristes	Les Animaliers	Les Services aux animaux	Ensemble
Démission	23%	13,5%	17,5%	22%
Rupture conventionnelle	18%	6%	18%	15,5%
Fin de CDD (y compris apprentissages et contrats de professionnalisation)	38%	71%	56,5%	44,5%
Licenciement pour abandon de poste	3,5%	1,5%	0,5%	2,5%
Licenciement économique	5%	<0,5%	2%	2,5%
Licenciement pour autre motif	2,5%	5%	4%	3%
Départ en retraite	4%	<0,5%	1%	2%
Autres	6%	3%	0,5%	8%
Ensemble	100%	100%	100%	100%

MOUVEMENTS DE PERSONNEL DANS LES 3 SECTEURS DE LA BRANCHE

En 2020, 9,5% des salariés ont été promus dans une catégorie supérieure. Cette proportion est nettement plus faible chez les Fleuristes (6,5%) que dans les Services aux animaux familiers (12,5%) ou chez les Animaliers (13,5%).

9,5% de salariés

Nombre de salariés ayant bénéficié d'une promotion (changement de coefficient et promotion du statut)

Détail selon les familles d'activités

Fleuristes	6,5%
Animaliers	13,5%
Services aux animaux familiers	12,5%
Ensemble	9,5%

Zoom Services aux animaux familiers

Détail selon la taille des entreprises

1 à 2 salariés	8,5%	ENSEMBLE 12,5%
3 à 5 salariés	13%	
6 salariés et plus	11%	

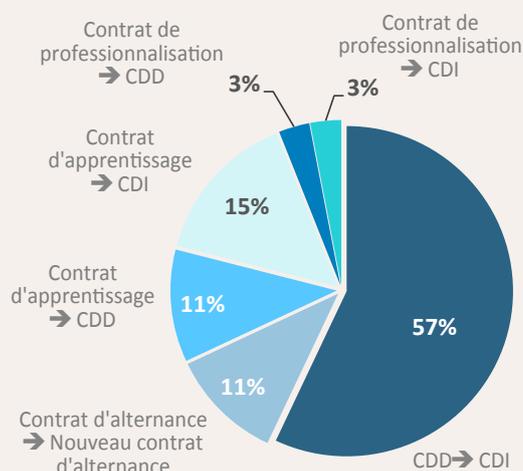
MOUVEMENTS DE PERSONNEL DANS LES 3 SECTEURS DE LA BRANCHE | LES TRANSFORMATIONS DE CONTRATS

5,5% des salariés ont été concernés par une transformation de contrat en 2020. Le passage d'un CDD vers un CDI représentait 57% de ces transformations.

5,5% de salariés

Proportion de salariés concernés par une transformation de contrat

Répartition des transformations de contrats



MÉTHODOLOGIE DE DÉNOMBREMENT

Récupération des statistiques de **dénombrement KLESIA** (date d'observation : 23 septembre 2021)

Pour cette nouvelle édition du Rapport de branche, la méthodologie de dénombrement des entreprises et des salariés des métiers de la Vente et des Services des Animaux Familiers a de nouveau significativement évolué. **En effet, les données Klésia prises en compte les années précédentes sont désormais exclusivement exploitées pour la partie Fleuristes. Concernant la partie Animaliers et Services aux animaux, la source de dénombrement utilisée est désormais le fichier de la profession constituée en 2020 par Xerfi Spécific.** Cette base de données de la profession est mise à jour lors de la phase d'interrogation du présent rapport de branche.

Ces évolutions méthodologiques aboutissent à une version plus complète et exhaustive de la branche mais interdisent l'interprétation des dénombrements d'entreprises et de salariés en évolution par rapport aux estimations des précédents rapports.

ALLOCATION DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS (ATI)

UN DISPOSITIF EFFECTIF À COMPTER DU 1^{er} AVRIL 2022

Outil central du Plan Indépendants présenté par le Président Macron en septembre 2021, la **loi du 14 février 2022 en faveur de l'activité professionnelle indépendante** (voir note CNAMS envoyée le 15 février 2022) a notamment ouvert le **bénéfice de l'allocation des travailleurs indépendants (ATI) lorsque leur activité n'est plus viable (cessation définitive et totale d'activité déclarée auprès du CFE ou de l'INPI).**

La non-viabilité de l'activité s'ajoute aux deux cas déjà actés pour que les indépendants puissent bénéficier d'une indemnisation de leur ATI (jugement d'ouverture de liquidation judiciaire et procédure de redressement judiciaire).

Pour rappel, la loi précise que la **condition d'un revenu minimum à 10000€ est maintenue uniquement pour la meilleure des deux années précédant la demande d'ATI, alors qu'il fallait auparavant avoir généré 10000€ de revenus par an en moyenne.** Cette mesure permet d'assurer une équité en permettant que le montant de l'ATI ne dépasse pas proportionnellement le montant d'autres allocations intervenant en cas de perte d'emploi, tout en garantissant un montant minimal.

Une période de cinq ans incompressible doit être respectée entre la cessation du bénéfice de l'ATI et la restauration de ce bénéfice.

L'ATI est fixée à 800 euros par mois maximum et 600 euros minimum.

Cette mesure, qui nécessitait cependant d'être précisée par voie réglementaire, est **désormais effective grâce à la publication de deux décrets au JO du 31 mars 2022.**

Un premier décret du 30 mars 2022 et entrant en vigueur dès le 1^{er} avril 2022, vient préciser les conditions d'ouverture de droit à l'ATI en cas de cessation d'activité non économiquement viable.

Ce texte fixe à 10000€ le montant minimal des revenus antérieurs d'activité dont les travailleurs indépendants doivent justifier sur l'une des deux années d'activité non salariée pour bénéficier de l'ATI, et définit également les critères d'appréciation de l'activité non viable et les tiers de confiance chargés d'attester du caractère non viable de l'activité.

La détermination de l'année d'activité antérieure

La condition de revenus antérieurs d'activité s'apprécie au titre de :

- l'année civile ayant donné lieu aux revenus les plus élevés, lorsque les deux dernières déclarations fiscales correspondent à deux années complètes d'activité,
- l'année civile ayant fait l'objet de la dernière déclaration fiscale correspondant à une année complète d'activité, lorsqu'une seule déclaration fiscale correspondant à une année complète d'activité est disponible,
- l'année civile ayant fait l'objet de la dernière déclaration fiscale sur la base des revenus recalculés pour correspondre à une année complète d'activité, lorsqu'aucune déclaration fiscale correspondant à une année complète d'activité n'est disponible.

Une baisse de 30% des revenus caractérise la non-viabilité de l'activité

Le **caractère non viable de l'activité correspond à une baisse d'au moins 30% des revenus déclarés** par le travailleur indépendant au titre de l'impôt sur le revenu correspondant à son activité non salariée.

Pour les travailleurs indépendants dont l'activité est soumise à l'impôt sur les sociétés, les critères d'activité non viable sont une **baisse de revenu d'au moins 30% et une stabilité ou une baisse du résultat de la société** sur la période retenue pour apprécier la baisse du revenu correspondant à l'activité non salariée.

La détermination du montant moyen mensuel des revenus issus de l'activité

En ce qui concerne le montant de l'ATI, si le montant forfaitaire alloué est supérieur au montant moyen mensuel des revenus d'activité antérieurs perçus sur la durée antérieure d'activité à laquelle est subordonné le droit à l'allocation des travailleurs indépendants, l'allocation versée mensuellement est réduite d'autant, sans pouvoir être inférieure à un montant déterminé de la façon suivante :

- en divisant par 24 les revenus correspondant à cette activité mentionnés dans les deux déclarations fiscales,
- lorsque les déclarations fiscales ne permettent pas de justifier de 24 mois de revenus issus de l'activité indépendante, le travailleur indépendant atteste sur l'honneur des revenus issus de l'activité non salariée perçus pour les mois manquants tels qu'ils doivent être déclarés à l'administration fiscale pour le calcul de l'impôt sur le revenu.

Une attestation de non-viabilité doit être remise par le tiers de confiance

Le **tiers de confiance** chargé d'attester du caractère non viable de l'activité peut être, au choix du travailleur indépendant :

- Un expert-comptable ;
- Une personne habilitée d'un établissement du réseau consulaire du secteur d'activité dont relève le travailleur indépendant.

Lorsque le cas se présente, le tiers de confiance remet au travailleur indépendant un **document attestant du caractère non viable de l'activité comprenant les informations suivantes :**

- Le nom et prénom du travailleur indépendant,
- Le numéro SIRET de l'entreprise,
- La mention de l'affiliation à la Sécurité sociale en tant que travailleur non salarié,
- La durée totale de l'activité non salariée,
- Le montant des revenus d'activité par année perçus au titre de l'activité non salariée, en indiquant le cas échéant le montant du revenu d'activité qui a servi pour recalculer le revenu d'activité sur une année entière,
- La baisse du revenu d'activité en montant et en pourcentage,
- Le cas échéant, le résultat fiscal de la société pour les deux derniers exercices retenus pour l'appréciation du caractère de non-viabilité de l'activité.

Une copie de la déclaration de cessation d'activité est jointe à cette attestation lors du dépôt de la demande en paiement de l'allocation.

Le montant de l'ATI

Un second décret du 30 mars 2022 vient quant à lui fixer le montant forfaitaire de l'ATI versée par Pôle emploi dès le 1^{er} avril 2022, ainsi que le montant minimum d'allocation pouvant être versé lorsque les revenus antérieurs d'activité perçus au cours de la période d'activité exigée pour le bénéfice de l'allocation sont inférieurs au montant forfaitaire de l'allocation.

Ainsi en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, le montant de l'ATI ne pourra pas être inférieur à 19,73€/ jour (environ 600€/ mois), ni supérieur à 26,30€/ jour (environ 800€/ mois).

À Mayotte, le montant de l'ATI ne pourra pas être inférieur à 13,15€/ jour (environ 400€/ mois), ni supérieur à 19,73€/ jour (environ 600€/ mois).

À qui s'adresser ?

C'est Pôle emploi qui est en charge de ce dispositif, au travers d'un portail internet dédié permettant également de vérifier son éligibilité à l'ATI et d'en estimer le montant.

Source : CNAMS - Avril 2022



INFO

CHARTRE DU COTISANT CONTRÔLÉ URSSAF 2022

La **nouvelle version de la charte des cotisants contrôlés par l'URSSAF** vient d'être publiée.

La charte du cotisant contrôlé est mise à disposition de la personne contrôlée au début des opérations de contrôle, et est opposable à l'URSSAF. **Ce document a pour objet de présenter au redevable la procédure de contrôle et les droits dont il dispose pendant son déroulement.** Chaque année, la charte est établie par les URSSAF et diffusée par arrêté ministériel.

C'est chose faite avec l'arrêté du 31 mars 2022 publié au JO du 13 avril, qui fixe en annexe le modèle **applicable à compter du 1^{er} janvier 2022.**

La charte du cotisant contrôlé se présente sous forme de **guide** afin d'aiguiller les personnes soumises à un contrôle URSSAF, sur leurs **droits et obligations lors du contrôle.** A cette fin, ce document détaille de façon synthétique le déroulement du contrôle et les droits et garanties dont bénéficie le cotisant tout au long de la procédure. Cette charte s'appuie sur les textes en vigueur à la date de sa publication au Journal Officiel, soit le 13 avril 2022.

Les principaux changements pris en compte dans la version de la charte en vigueur au 1^{er} janvier 2022 concernent :

- les investigations sur support dématérialisé qui sont simplifiées,
- les aménagements des délais de prescription et de recouvrement liés à la Covid-19,
- la réduction du délai en cas de notification de crédit au cotisant (solde créditeur résultant de l'ensemble des points examinés).

Source : CNAMS - Avril 2022



Eleveurs-Educateurs-Pensionneurs

**A tous les moments de sa vie votre animal à besoin
d'une solution de réhydratation !**



Distribué par :



DoggyRade | KittyRade | YummyRade | DoggyRade Pro

Site Web : www.jceurope.com

Siège : 29 Rue Louis Braille, 79200, Parthenay

Téléphone : 05 49 63 55 50

Mail : web@jceurope.com - jceuropecom@gmail.com

COMMENT OBTENIR LA CARTE DE **COMMERÇANT AMBULANT** ?

Vous souhaitez vendre vos produits sur les foires et salons ? Ouvrir un foodtruck et vous installer sur une place de village ? Obtenir un emplacement sur un marché ? Si ces activités ont lieu en dehors de votre commune de domiciliation, il est obligatoire d'obtenir - sauf exception - une carte d'activité commerciale ou artisanale ambulante pour avoir le droit de les exercer. On vous explique comment faire !

Qu'est-ce qu'une activité de commerce ambulante ou non sédentaire ?

Lorsqu'une activité commerciale est exercée sur les marchés, les foires, ou la voie publique, elle est considérée comme une activité de commerce ambulante, ou non sédentaire, et est encadrée par la réglementation.

Elle requiert notamment - sauf exception - que le professionnel qui l'exerce, obtienne une carte d'activité commerciale ou artisanale ambulante.

À savoir

Le statut de commerçant ambulante nécessite que le professionnel soit immatriculé au registre du commerce et des sociétés (RCS) s'il est commerçant, au répertoire des métiers (RM) s'il est artisan, ou déclaré en tant que micro-entrepreneur.

Pour quels professionnels la carte d'activité commerciale ambulante est-elle obligatoire ?

La carte de commerçant ou d'artisan ambulante est obligatoire **uniquement si l'activité est exercée en dehors de la commune de domiciliation du professionnel**. Un commerçant qui par exemple, exerce son activité ambulante uniquement sur les marchés de la commune où est situé son domicile ou son établissement principal, n'est pas obligé de détenir la carte de commerçant non sédentaire.

Plus concrètement, la carte de commerçant/artisan ambulante est obligatoire pour :

- le **commerçant ou l'artisan** (personne physique ou morale) **qui exerce son activité en dehors de la commune** où est situé son habitation ou son établissement principal
- le **micro-entrepreneur** qui exerce hors de la commune de son établissement
- le commerçant ou l'artisan, son époux(se) ou son salarié, n'ayant **ni domicile ni résidence fixe de plus de six mois**
- l'**artiste ou forain** dont le spectacle est itinérant ou les attractions ambulantes.

À savoir

- La carte de commerçant ambulante **n'est pas à elle seule suffisante pour avoir le droit d'exercer son activité sur la voie publique**. Dans de nombreux cas, le professionnel doit obtenir une autorisation d'installation sur le domaine public.
- La carte d'activité commerciale ambulante n'est également pas suffisante pour faire de la **vente ambulante d'alcool** : cette dernière nécessite la détention d'une licence de vente à emporter par le professionnel.
- Une **copie certifiée** de la carte peut être délivrée si nécessaire par le titulaire à ses salariés ou à son conjoint collaborateur.

Quels sont les professionnels qui ne sont pas concernés par la carte de commerçant ambulante ?

Tous les commerçants et artisans exerçant une activité ambulante **n'ont pas l'obligation de détention de la carte d'activité commerciale ou artisanale ambulante**. Les professionnels suivants en sont exemptés :

- les agents commerciaux
- les vendeurs à domicile et représentants (VRP)
- les vendeurs-colporteurs de presse
- les chauffeurs de taxi
- les transporteurs de marchandises
- les commerçants ou artisans effectuant des tournées de vente ou des prestations de services, dans une ou plusieurs communes, à partir d'un établissement fixe (réparation à domicile, vente de pain ou d'épicerie dans les zones rurales par exemple).

Comment obtenir la carte de commerçant ambulante ?

Le professionnel dont l'activité de commerce nécessite l'obtention d'une autorisation et qui est immatriculé au registre du commerce et des sociétés (RCS) pour les commerçants et au répertoire des métiers pour les artisans, doit faire **une demande de carte d'activité commerciale ou artisanale ambulante** auprès de son centre des formalités des entreprises (CFE), qui dépend selon les cas :

- de la **chambre de commerce et d'industrie (CCI)** pour les **commerçants**
- de la **chambre des métiers et de l'artisanat (CMA)** pour les **artisans**.

La demande doit être réalisée via le formulaire de «Déclaration préalable pour l'exercice d'une activité commerciale ou artisanale ambulante», qui doit ensuite être transmis au CFE dont dépend le professionnel, selon l'une des modalités suivantes :

- par **courriel**, pour les CFE qui acceptent la transmission de la demande par ce biais (se renseigner auprès du CFE concerné)
- sur **place**, la déclaration est alors remise contre récépissé
- par **courrier**, en adressant la déclaration au CFE par lettre recommandée avec avis de réception.

Notez qu'afin de simplifier les démarches, la loi pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) de 2019 a prévu de substituer à ces différents réseaux de CFE, un **guichet unique électronique** qui sera la seule interface pour les formalités d'entreprise quelles que soient leur activité et leur structure juridique. Pour en savoir plus, consultez notre article Tout savoir sur les centres de formalités des entreprises (CFE).

À savoir

- Cette carte est **valable 4 ans**, est **renouvelable** et est payante (30€ depuis le 1^{er} août 2020).
- Afin de ne pas freiner les professionnels dans leur activité ambulante, un certificat provisoire valable 1 mois, peut être délivré par le CFE à la demande de l'entrepreneur, en attendant que la carte définitive soit délivrée.



La carte de commerçant ambulant donne-t-elle le droit de vendre sur la voie publique ?

Non, pour exercer son activité commerciale sur la voie publique, la carte de commerçant ambulant n'est pas suffisante. Dans la plupart des cas le professionnel doit obtenir l'**autorisation d'installation sur le domaine public** de la part des autorités compétentes. Le type d'autorisation ainsi que l'autorité à solliciter diffèrent selon les cas :

Les différents types d'autorisation d'installation sur le domaine public

Type d'autorisation	Dans quels cas	Droit à payer	À qui s'adresser
Demande d'emplacement sur un marché	Halles, marché, foire	Droit de place	Mairie, placier municipal ou organisateur de l'événement
Permis de stationnement	Occupation sans emprise : terrasse ouverte, étalage, stationnement d'une camionnette, d'un foodtruck	Redevance	Autorité administrative chargée de la police de la circulation : mairie en général ou préfecture , s'il s'agit d'une route nationale, départementale ou certaines artères de la ville
Permission de voirie	Occupation privative avec emprise : terrasse fermée, kiosque fixé au sol...	Redevance	Autorité administrative chargée de la gestion du domaine : mairie , s'il s'agit du domaine public communal

Source : service-public.fr

TVA

PEUT-ON RÉCUPÉRER LA TVA SUR LES DÉPENSES DE PARKING D'UN VÉHICULE UTILISÉ À TITRE PROFESSIONNEL ?

Selon l'Administration, la TVA afférente au service de stationnement peut être déduite par les usagers qui utilisent ce service pour les besoins de leur **activité professionnelle** (quel que soit le type de véhicule, utilitaire ou pas).

Il en est ainsi notamment de la TVA relative aux emplacements de stationnement achetés ou loués pour être mis à la disposition des clients mais également des membres du personnel, dirigeants ou non, sur le lieu de travail.

Toutefois, il est précisé que les redevances perçues pour le stationnement sur les voies ouvertes à la circulation publique, notamment le long des trottoirs, relèvent de l'exercice d'une activité administrative **exclue du champ d'application de la TVA**. En conséquence, ces redevances n'ouvrent aucun droit à récupération.

Source : www.gerantdesarl.com

STATUT DU CONJOINT DU CHEF D'ENTREPRISE

POINT SUR LES DERNIÈRES ÉVOLUTIONS

Depuis une loi du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises (dite loi Dutreil), le conjoint du chef d'une entreprise artisanale ou commerciale **qui y exerce de manière régulière une activité professionnelle a l'obligation de choisir un des statuts** suivants :

- conjoint salarié,
- conjoint associé,
- conjoint collaborateur.

En effet, un **choix de statut s'impose en cas d'intervention régulière d'un conjoint**. L'entraide familiale, qui implique l'absence de tout lien de subordination et doit avoir un caractère occasionnel et spontané va à l'encontre d'une participation régulière dans l'entreprise de son conjoint. De plus, **travailler de façon régulière avec son conjoint ou concubin sans avoir rempli les obligations de déclaration est assimilé à du travail dissimulé et passible de sanctions**.

Cette obligation pour les conjoints de choisir un statut a été renforcée par la loi PACTE du 22 mai 2019.

En effet, le chef d'entreprise doit désormais **déclarer, auprès du CFE ou du guichet unique, l'activité professionnelle exercée de manière régulière dans l'entreprise par son conjoint, ainsi que le statut sous lequel le conjoint souhaite l'exercer**.

A défaut de déclaration d'activité professionnelle ou de statut, le conjoint est réputé avoir exercé ou choisi le statut de conjoint salarié. Un décret du 18 mars 2021 a d'ailleurs complété le dispositif en requérant une attestation sur l'honneur du conjoint lors du dépôt de cette déclaration auprès du CFE ou du guichet unique.

La **Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2022 du 23 décembre 2021 (LFSS 2022)** a ensuite apporté différents aménagements au statut du conjoint du chef d'entreprise :

Extension du statut aux concubins

Le statut de conjoint collaborateur n'était ouvert, avant la LFSS 2022, qu'au conjoint marié au chef de l'entreprise familiale ou la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, le statut de « conjoint collaborateur » est donc ouvert aux concubins.

L'attestation sur l'honneur du conjoint vient d'être modifiée par arrêté du 9 mai 2022 publié au JO du 14 mai, afin d'intégrer l'ouverture du statut aux concubins.

Limitation du statut de conjoint collaborateur à 5 ans

La LFSS 2022 **visé à privilégier le statut de « salarié » pour ceux qui interviennent régulièrement pour le compte de leur conjoint**.

Afin de **limiter une certaine forme de dépendance économique** qu'offre le statut de conjoint collaborateur (l'activité de conjoint collaborateur est exercée sans contrepartie pécuniaire) et de lui

favoriser des droits sociaux qui lui sont propres, **le statut de conjoint collaborateur ne peut être adopté que pour une période maximale de 5 ans**, en tenant compte de l'ensemble des périodes et des entreprises au titre desquelles elle a opté pour celui-ci.

Après cette période de cinq ans, la poursuite d'une activité régulière au profit de l'entreprise du conjoint devra conduire les conjoints à opérer un choix entre le statut de conjoint salarié ou de conjoint associé.

A défaut d'option, le conjoint est réputé avoir opté pour le statut de conjoint salarié.

Dans le cadre des contrôles, l'**organisme de Sécurité sociale** dont relève le conjoint collaborateur pourra procéder à **sa radiation en cas de dépassement de la durée de cinq ans** au-delà de laquelle il est réputé exercer son activité sous le statut de conjoint salarié. La radiation sera décidée à l'issue d'une procédure contradictoire.

Cependant, afin de tenir compte des **fins de carrières**, il est prévu que le conjoint collaborateur qui **atteindra l'âge de 67 ans au plus tard le 31 décembre 2031** (conjoint né avant 1964), pourra **conserver le statut de conjoint collaborateur** jusqu'à la date de liquidation des droits à sa pension.

Deux cas de figures peuvent désormais se présenter :

- soit le statut de conjoint collaborateur est adopté **après le 1^{er} janvier 2022**, auquel cas il ne pourra opérer que pour une durée de 5 années,
- soit le conjoint avait adopté, même de longue date, ce statut **avant le 31 décembre 2021**. Dans ce dernier cas et hors l'exception visée ci-avant, le statut de conjoint collaborateur cessera de plein droit au 31 décembre 2026.

Réforme du calcul des cotisations des conjoints collaborateurs des micro-entrepreneurs

La LFSS 2022 simplifie le **mode de calcul des cotisations sociales pour les conjoints collaborateurs des micro-entrepreneurs**.

Elle prévoit, tout d'abord, que leurs cotisations sont **calculées sur une assiette égale**, à leur demande :

- soit au chiffre d'affaires ou aux recettes du chef d'entreprise,
- soit à un montant forfaitaire qui sera fixé par décret (selon l'étude d'impact du projet de loi, il devrait être égal à 1/3 du plafond annuel de la sécurité sociale).

En outre, **le taux global de cotisations n'est plus identique au taux global du chef d'entreprise, mais prend en compte le caractère partiel des risques pour lesquels le conjoint collaborateur cotise** (retraite de base et complémentaire, invalidité-décès et indemnités journalières maladie et maternité). Il est prévu que ce nouveau mode de calcul entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022, sous réserve de la publication d'un décret d'application qui doit notamment fixer l'assiette forfaitaire (décret toujours en attente de publication).

A noter : le « Plan indépendants » prévoit également de simplifier le mode de calcul des cotisations des conjoints collaborateurs de chefs d'entreprise hors régime micro-social.

Pour ce faire, **2 des 5 assiettes fiscales seraient supprimées pour ne conserver que les options les plus protectrices des droits du couple :**

- une assiette égale à 50 % du revenu du chef d'entreprise avec partage d'assiette (ces 50 % sont déduits de l'assiette de cotisation du chef d'entreprise pour les risques auxquels est affilié le conjoint),

- une assiette égale à 50 % du revenu du chef d'entreprise sans partage d'assiette,
- une assiette égale à 1/3 du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) afin de permettre au conjoint collaborateur de choisir cette option, par exemple, si l'assiette égale à 50 % des revenus du chef d'entreprise est inférieure à ce montant.

Cette mesure est supposée être applicable en 2022, après publication d'un décret toujours en attente de publication.

Extension de la durée du congé d'adoption pour le conjoint collaborateur

La LFSS 2022 applique aux **conjoint collaborateurs adoptants, à compter du 1^{er} janvier 2022, une durée d'indemnisation identique à celle prévue pour les travailleurs indépendants.**

Ainsi, les conjoints collaborateurs qui adoptent ou accueillent un enfant **bénéficient de 12 semaines d'indemnisation** (soit 3/4 des 16 semaines prévues en cas de maternité) au lieu de 8 semaines comme précédemment.

Extension de l'AJPA et de l'AJPP au conjoint collaborateur ou associé

La LFSS 2022 avait prévu qu'à une date fixée par décret et au plus tard le 1^{er} janvier 2023, les **conjoint collaborateurs ou associés des travailleurs indépendants pourraient, comme les salariés, bénéficier de deux allocations versées par la CAF :**

- l'allocation journalière de proche aidant (**AJPA**), s'ils cessent leur activité pour s'occuper d'un proche (conjoint, enfant à charge, frère, sœur, ascendant, descendant, etc.) présentant un handicap ou une perte d'autonomie, le montant de l'allocation ne pouvant pas excéder les revenus journaliers tirés de leur activité ,
- l'allocation journalière de présence parentale (**AJPP**), s'ils cessent leur activité pour s'occuper d'un enfant atteint d'une maladie ou d'un handicap (ou victime d'un accident) rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Suite à publication d'un décret du 28 janvier 2022, les **conjoint collaborateurs et associés peuvent bénéficier de l'AJPA ou de l'AJPP à compter du 1^{er} janvier 2022.**

Source : CNAMS – Mai 2022



Owen de l'écran des Joyeux ©photo Élevage des curiosités divines



COMMENT RECRUTER UN TRAVAILLEUR SAISONNIER ?

Votre entreprise fait face à un pic d'activité et vous souhaitez recruter un salarié pour y répondre ? Dans quel cas pouvez-vous avoir recours à un saisonnier ? Quelles sont les caractéristiques de ce type de contrat ? On vous explique !

Le travail saisonnier : qu'est-ce que c'est ?

Le travail saisonnier a comme principale caractéristique d'être lié à une saisonnalité.

Aussi, si les tâches de ce type d'emploi ont vocation à être **limitées dans le temps**, elles doivent aussi **se répéter chaque année** à une période à peu près similaire (chaque été ou chaque hiver par exemple).

Un saisonnier peut donc être recruté pour répondre à des **besoins ponctuels mais réguliers**, tels que la **cueillette**, les **vendanges** ou encore le **tourisme hivernal ou estival**.

Quel type de contrat établir pour un saisonnier ?

Si vous décidez de recruter un saisonnier, vous devez lui proposer un **contrat à durée déterminée (CDD)**.

Le contrat à durée déterminée du saisonnier a comme caractéristique de pouvoir être conclu sans que soit précisée une **date de fin de mission**. En l'absence de date de fin, le contrat doit toutefois indiquer que l'embauche est faite pour l'ensemble de la saison et comporter une **durée minimale d'emploi**.

Quels sont les avantages du contrat saisonnier pour l'employeur ?

Le CDD saisonnier a comme avantage de vous offrir **davantage de souplesse** qu'un CDD classique.

Grâce au contrat saisonnier, vous pouvez proposer successivement, au cours d'une même saison, plusieurs CDD à un même salarié afin de lui confier des missions similaires comme différentes.

Par ailleurs, ne pas indiquer de terme précis au contrat saisonnier vous permet de **répondre au mieux aux aléas saisonniers**, comme les conditions climatiques qui peuvent avoir une incidence sur votre activité.

Quels sont les atouts du contrat saisonnier pour le salarié ?

En ce qui concerne le salarié, l'emploi saisonnier permet **d'acquérir de l'expérience** en diversifiant ses missions.

Enfin, le travailleur saisonnier dont le contrat s'achève peut demander à son employeur le **paiement des congés payés non pris**, ce qui participe à la valorisation de sa rémunération.

Embauche d'un saisonnier : êtes-vous redevable de l'indemnité de fin de contrat ?

Non !

En l'absence d'accord collectif ou de convention, le Code du travail prévoit que **l'indemnité de précarité**, aussi appelée indemnité de fin de contrat, n'est pas versée à la fin d'un contrat saisonnier.

Source : www.economie.gouv.fr

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

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

La loi du 5 mars 2014 modifiée notamment par la Loi du 5 septembre 2018, a rendu **l'entretien professionnel obligatoire au moins une fois tous les 2 ans, pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif (art.L.6315-1 du code du travail), et pour chaque salarié, quel que soit son contrat de travail (CDI, CDD, contrats en alternance).**

L'entretien professionnel est un temps d'échange entre salarié et employeur pour **étudier les perspectives d'évolutions professionnelles du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, et d'identifier ses besoins en formation.** L'entretien professionnel a également un objectif d'information, depuis la loi du 5 septembre 2018 : **l'employeur doit en effet présenter au salarié des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE), à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements de ce compte que l'employeur peut être amené à financer, et au conseil en évolution professionnelle.**

Entretien professionnel et entretien annuel d'évaluation : quelles différences ?

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il ne se substitue donc pas à l'entretien annuel d'évaluation éventuellement mis en place dans l'entreprise, mais ces deux entretiens peuvent se compléter. Ils peuvent d'ailleurs être menés à la suite l'un de l'autre, dès lors que le contenu des deux échanges est bien différent et que les documents de synthèse des deux entretiens sont distincts.

L'entretien annuel d'évaluation (ou toute autre dénomination, telle que entretien d'appréciation, d'objectifs, d'activité) est facultatif dans la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers, **sauf** si un accord collectif d'entreprise en impose l'organisation ou si le contrat de travail du salarié prévoit le principe d'une rémunération variable dont les modalités sont fixées par un entretien d'évaluation.

Comme son intitulé l'indique, l'entretien d'évaluation vise à évaluer le salarié dans son occupation du poste, la réalisation de ses missions ou activités, les résultats obtenus sur la période antérieure et permet de fixer les objectifs de l'année à venir. L'entretien annuel d'évaluation permet aussi d'envisager, s'il y a lieu, des augmentations individuelles de salaire, voire des besoins en formation.

Par comparaison, l'entretien professionnel obligatoire a un **périmètre plus large que l'entretien annuel d'évaluation**, puisqu'il aborde l'évolution du salarié au-delà de la seule occupation de son poste actuel (c'est-à-dire qu'il prépare à son évolution au sein de la l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe), et permet d'évoquer les compétences du salarié au-delà des seules compétences exigées par l'emploi tenu (compétences extraprofessionnelles, compétences non utilisées dans le cadre du poste,...).

Qui est concerné par l'entretien professionnel ?

Tous les salariés (quelle que soit la nature de leur contrat, et leur temps de travail) et tous les employeurs, quel que soit l'effectif salarié de leur entreprise, sont concernés par l'entretien professionnel.

L'employeur doit **informer le salarié, dès son embauche,** qu'il bénéficie de ce droit à un entretien professionnel tous les 2 ans (art.L.6315-1 du code du travail). Cette information, écrite de préférence pour des raisons de preuve, peut prendre des formes diverses (clause informative dans le contrat de travail, notice annexe d'information,...)

Les salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ne sont pas exclus de ces dispositions. Et ceci, même s'ils bénéficient par ailleurs, d'un accompagnement dans le cadre de leur formation en alternance.

Pour les CDD, l'entretien professionnel tous les 2 ans devra être effectué :

- Dès lors que ces contrats ont une durée supérieure à 2 ans (exemple : CDD conclu pour le remplacement d'un salarié temporairement absent sur une période longue) ;
- Lorsque les CDD se poursuivent en CDI, dans la mesure où il est tenu compte dans ce cas de l'ancienneté des contrats antérieurement conclus.

Qui conduit l'entretien ?

Employeur, Directeur d'établissement, gestionnaire RH, responsable hiérarchique, manager de proximité..., le choix est libre pour l'entreprise et dépend de l'organisation de l'entreprise et des moyens mobilisables.

L'entretien a lieu pendant le temps de travail et est assimilé à du temps de travail effectif. Il a lieu dans les locaux de l'entreprise.

À quelle fréquence doit-il avoir lieu ?

- 1) **Tous les 2 ans** : l'employeur doit organiser un **entretien professionnel** avec le salarié et identifier avec lui les axes d'évolutions possibles en matière de compétences et de formations. Il doit également lui donner **toutes les informations nécessaires sur les dispositifs de formation professionnelle (VAE, CPF, conseil en évolution professionnelle)**

Cet entretien doit être formalisé sur un **document écrit (voir modèle proposé par l'OPCO -EP) dont une copie est remise au salarié (art.L.6315-1 du code du travail).** Il est conseillé de conserver une trace de cette remise. Le document doit donc être signé par les 2 parties et l'employeur doit conserver un exemplaire signé afin d'être en mesure de justifier, si besoin est, la réalisation des entretiens.

- 2) **Tous les 6 ans** : L'employeur doit faire un **bilan récapitulatif du parcours professionnel** au cours duquel il s'assure que le salarié a bien bénéficié de ses entretiens professionnels et fait le point sur ce qui est imposé par la loi :

- A suivi au moins une action de formation,
- A acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE,
- A bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Un accord d'entreprise ou, à défaut de branche, peut prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié (art.L.6315-1 III du code du travail). Aucun accord collectif dans la branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers n'a été signé dans ce sens.

Pour vérifier si l'employeur est en règle avec son obligation légale, on peut estimer, par exemple, que le seul usage du CPF par le salarié à son initiative et sur son temps personnel ne peut pas contribuer à remplir une obligation à la charge de l'employeur. Mais si l'entreprise participe à la mise en œuvre et au coût du CPF, alors l'action de formation peut être retenue. Il en est de même si l'employeur autorise l'usage du CPF pendant le temps de travail sans y être obligé ou s'il abonde le compte du salarié.

En final, il s'agit de vérifier si l'employeur a financé ou contribué à financer une prestation correspondant à la définition légale de l'action de formation (*dans le cadre du plan de développement des compétences, abondement du CPF...*). Aucune exigence n'est indiquée quant à la durée de la formation et ses modalités d'organisation (*en externe ou en interne*).

3) **Ponctuellement**: L'entretien **doit être systématiquement proposé à tout salarié** qui reprend son activité après une **période d'interruption** (*suspension du contrat de travail*) due à :

- Un congé de maternité ou un congé d'adoption
- Un congé parental d'éducation ou une période d'activité à temps partiel dans le cadre de ce même congé
- Un congé de proche aidant
- Un congé sabbatique
- Une période de mobilité volontaire sécurisée
- Un arrêt maladie de longue durée
- Un mandat syndical
- Un congé de solidarité familiale

L'entretien professionnel a lieu en principe **lors de la reprise de poste**. Toutefois, le salarié peut prendre l'initiative de **demande l'organisation de cet entretien avant sa reprise de poste** (*art.L.6315-1 I al 2 du code du travail*).

À noter que la proposition d'entretien doit être faite systématiquement, même si le salarié a déjà bénéficié d'un entretien professionnel depuis moins de 2 ans. Pour des raisons de preuve, cette proposition doit être faite de préférence par écrit.

Comment s'organise l'entretien professionnel ?

En amont, il est recommandé de prévenir par écrit le salarié suffisamment à l'avance de la date de l'entretien professionnel et de ses finalités. La date et l'heure de l'entretien professionnel doivent se situer pendant le temps de travail et sur les lieux de travail.

L'entretien professionnel en lui-même peut s'organiser en trois grandes étapes :

- 1) **Phase d'accueil du salarié par le manager** (*employeur, responsable hiérarchique, responsable des ressources humaines*)
- 2) **Une synthèse des compétences développées par le salarié dans le cadre de l'emploi tenu, des actions de formations réalisées et de leurs apports**, éventuellement des difficultés rencontrées par le salarié.
- 3) **L'examen par les deux parties** au cours de l'entretien des points suivants:
 - **Analyse des souhaits d'évolution du salarié au regard des évolutions prévisibles de l'entreprise ;**
 - **Identification des besoins futurs en formation** (*objectifs, nature et forme des actions de formation envisagées, ...*)

- **Validation commune du contenu général de l'entretien** (*avec résumé des besoins du salarié en termes de mobilité interne, de bilan de compétences, de formation d'adaptation ou de formation de reconversion, de la Validation des Acquis de l'Expérience...*).

La synthèse de l'entretien professionnel est résumée **dans le document de suivi** (*voir modèle proposé par l'OPCO EP*) avec les commentaires et signatures du manager et du salarié. **Un exemplaire est remis au salarié**. Les résultats de l'entretien feront l'objet, le cas échéant, d'un suivi et le salarié sera régulièrement informé des décisions prises à la suite de son entretien.

Nota : dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le Comité social et économique (CSE) doit être informé sur la mise en œuvre des entretiens professionnels tous les 2 ans et de l'état des lieux tous les 6 ans, dans le cadre de l'information sur l'investissement social (*art.L.2312-36 du code du travail*).

Quelles sont les conséquences en cas de non-respect par l'employeur des obligations liées à l'entretien professionnel ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'au moins 2 des 3 actions prévues dans l'état des lieux, **son CPF est abondé de 3000€ (pour un temps plein)**, proratisé pour un temps partiel.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la loi ne précise pas d'éventuelles sanctions.

LES SOINS BUCCAUX N'ONT JAMAIS ETE AUSSI FACILES

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

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



« Imité mais jamais égalé »



Les dents et gencives en mauvaise santé chez un chien



Les dents et gencives en mauvaise santé chez un chien



Les dents et gencives en mauvaise santé chez un chat



Les dents et gencives en bonne santé chez un chat



FRANCE
Innoceant

www.swedencare.fr

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

TAUX HORAIRE BRUT DU SMIC = **10,85€ À COMPTER DU 01 MAI 2022**

(Au lieu de 10,57€ depuis le 01/01/2022, soit une augmentation de + 2,65%)

Nota : le minimum garanti (MG) est porté à **3,86€ à compter du 01/05/2022** (au lieu de 3,76€ depuis le 01/01/2022)

SMIC MENSUEL BRUT POUR 35 H /hebdo = 1645,58€ (montant arrondi calculé selon une des formules suivantes retenues par le Ministère : $10,85€ \times [35 \text{ h} \times 52/12]$ ou $10,57€ \times 151,6666\text{h}$). **Sur une base de 151,67h/mois = 1645,62€** (arrondis)

- **Le SMIC est un minimum en dessous duquel aucun salaire ne peut être payé.** Il est fixé le 1^{er} janvier de chaque année, sauf revalorisation intermédiaire, selon les règles légales et réglementaires. Ce qui est le cas pour la revalorisation du 1^{er} mai 2022.
- **Le relèvement du SMIC entraîne la hausse de tous les salaires inférieurs au nouveau montant.** Si les salaires réels appliqués dans l'entreprise sont inférieurs au SMIC, ils cessent de s'appliquer au profit du SMIC. S'ils sont supérieurs au SMIC, les salaires réels continuent à s'appliquer sans que la hausse enregistrée pour le SMIC leur soit répercutée.
- Pour vérifier si la rémunération effectivement versée au salarié, au regard de l'horaire de travail du salarié, atteint le niveau du SMIC, on prend en compte le salaire proprement dit, compte -tenu des avantages en nature et des majorations ayant le caractère de complément de salaire, à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires et la prime de transport (art. D.3231-6 du code du travail). Le SMIC s'apprécie mois par mois.
- Les primes et gratifications liées à l'exécution par le salarié de sa prestation de travail (prime d'objectifs, prime de vacances et 13^e mois pour le mois où elles sont versées...) sont à inclure pour apprécier si le SMIC est atteint. En revanche, les primes qui ne rémunèrent pas directement le travail (prime d'ancienneté notamment) ne doivent pas être prises en compte pour vérifier que le SMIC est atteint.

Situations particulières

- **Les apprentis et les jeunes salariés en contrat de formation en alternance** (exemple : titulaires d'un contrat de professionnalisation) : leur salaire est fixé en pourcentage du SMIC en fonction de l'âge du jeune et de sa progression dans le ou les cycles de formation. **L'augmentation du SMIC au 01/05/2022 sera donc répercutée sur leur salaire.**
- **Jeunes travailleurs de moins de 18 ans** : le Smic applicable aux jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans, comporte un abattement fixé à 20% avant 17 ans et 10% entre 17 et 18 ans. **Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent** (art. D.3231-3 du code du travail).

Attention : respecter la réglementation spécifique pour les jeunes de moins de 18 ans, notamment concernant la durée du travail.

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

Les salaires minima conventionnels de la grille actuellement applicable sont fixés par l'Accord Salaires du 28 septembre 2021 étendu par arrêté ministériel du 11/01/2022 (JO du 22/01/2022).

Toutefois, des négociations au niveau de la Branche sur un nouvel Accord Salaires sont prévues dès le mois de mai prochain.

Incidences de la nouvelle augmentation du SMIC au 1/05/2022

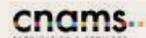
- Les salaires minima conventionnels des coefficients 110, 120, 130 ; 210 et 220 de la grille sont **inférieurs au SMIC, tel que revalorisé au 01/05/2022 (1645,62€ pour 151,67 h). C'est donc ce dernier qui devra être appliqué** pour les rémunérations minimales des salariés classés à ces coefficients. Les salaires minima conventionnels des autres coefficients (230 et suivants) sont supérieurs au montant du SMIC (valeur 01/05/2022) et aucun alignement ni redressement n'est nécessaire dans ce cas, sauf position plus favorable.

Les principales règles à retenir :

- **Tous les employeurs entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des services des animaux familiers**, 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 28 septembre 2021 étendu, sous réserve que ceux - ci ne soient pas inférieurs au SMIC, auquel cas c'est le SMIC qui s'appliquera.
- L'employeur qui ne respecte pas les minima de salaire d'une convention collective étendue (dès lors qu'ils sont supérieurs au SMIC en vigueur) **s'expose à une amende** prévue pour les contraventions de la 4^e classe. L'amende est prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés (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, de manière impérative, 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 a 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.



ENQUÊTE CNAMS



LE SMIC

Le ministère du Travail vient d'annoncer une **revalorisation du SMIC de 2,65% à compter du 1^{er} mai prochain.**

Au-delà de la revalorisation annuelle du SMIC et d'un éventuel coup de pouce décidé par le gouvernement, le **code du Travail** prévoit qu'une **revalorisation doit intervenir** en cours d'année lorsque **l'indice des prix de référence a augmenté d'au moins 2%** par rapport à l'indice constaté lors de la dernière revalorisation du SMIC, cette hausse prenant effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant ce relèvement.

Ce système de revalorisation automatique protège le pouvoir d'achat des travailleurs les plus modestes afin que le SMIC progresse au moins aussi vite que l'inflation.

Selon **les résultats définitifs de l'indice des prix à la consommation au mois de mars publiés par l'INSEE**, l'inflation hors tabac entre novembre 2021 et mars 2022 pour les ménages du premier quintile, soit les 20% des ménages ayant les revenus les plus modestes, s'établit à **2,65%**.

Le texte permettant l'entrée en vigueur du nouveau montant du SMIC a été publié le mercredi 20 avril 2022 au JO.

Ainsi, le **SMIC** est porté, à compter du 1^{er} mai 2022, de **10,57€ à 10,85€** en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

À **Mayotte**, le SMIC horaire brut est fixé à **8,19€**.

Enfin, la valeur du minimum garanti est fixée à **3,86€**.

Le **SMIC mensuel brut** (pour un salarié mensualisé soumis à une durée collective du travail de 35h hebdomadaires) **passera de 1603,12€ à 1645,5€**.

Le **SMIC mensuel net** passera de 1269€ à 1302,64€.

Rappel : L'accord de Branche portant sur les salaires minima hiérarchiques prévaut sur les éventuels accords collectifs d'entreprise. Néanmoins, ces derniers priment sur l'accord de branche, lorsqu'ils assurent des garanties au moins équivalentes, celles-ci devant être appréciées par ensemble de garanties se rapportant à la même matière (dernier alinéa de l'art.L.2253-1 du code du travail). Pour plus de précisions sur ce point, voir notre article précédent.

Martine BARBIER

Docteur en droit | Directeur Formation - Social

Tableau de rémunération des apprenti(e)s au 1^{er} mai 2022

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti	% du smic	Salaire brut minimum mensuel (151,67 h)
1 ^{re}	16 à 17 ans	27 %	444.30€
	18 à 20 ans	43 %	707.70€
	21 à 25 ans *	53 %	872.30€
	26 ans et plus *	100 %	1645.58€
2 ^e	16 à 17 ans	39 %	641.80€
	18 à 20 ans	51%	839.30€
	21 à 25 ans *	61%	977.50€
	26 ans et plus *	100 %	1645.58€
3 ^e	16 à 17 ans	55 %	905.20€
	18 à 20 ans	67 %	1 102.70€
	21 à 25 ans *	78 %	1248.10€
	26 ans et plus *	100 %	1645.58€



44 rue des Halles
01320 CHALAMONT
Secteur 3

Collège "EMPLOYEURS"



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

Secteur 1



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

Secteur 2



FCDS CGT

Commerce, Distribution, Services
93514 Montreuil Cedex

Collège "SALARIES"



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



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

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



21 Rue Jules Ferry
93177 BAGNOLET Cedex

(validés par le Conseil d'Administration du 07 décembre 2021)

Critères applicables selon les procédures du FAFCEA en vigueur pour les formations débutant à compter du 1 ^{er} janvier 2022	Durée maximale (par stagiaire et par an)	Coût horaire maximum (hors TVA non financée) Montant maximum pris en charge			Prise en charge maximales toutes modalités d'exécution confondues
		Présentiel	Distanciel		
			Visioconférence	Autres modalités	
STAGES TECHNIQUES (présentiel et distanciel sous réserve d'acceptation)					
Tous stages	50h	25€ / h (1250€ maximum de financement)	25€ / h (1250€ maximum de financement)	10€ (500€ maximum de financement)	50h 1250€
STAGES PROFESSIONNELS (présentiel et distanciel sous réserve d'acceptation)					
Qualité	24h	15€ (360€ maximum de financement)	15€ (360€ maximum de financement)	10€ (240€ maximum de financement)	24h 360€
*Gestion et Management spécifique	24h	15€ (360€ max. de financement)	15€ (360€ max. de financement)	10€ (240€ max. de financement)	24h 360€
*STAGE TRANSVERSAL : tout stage auquel des artisans de différentes professions peuvent assister et/ou toute action de formation dont le programme présente un contenu tous publics. Toute demande de prise en charge doit être accompagnée d'une notification de refus de prise en charge par le Conseil de la formation de la CRMA compétente (présentiel hors site de l'entreprise et distanciel sous réserve d'acceptation).					
Gestion et management (non spécifique métiers)	20h	17€ (340€ maximum de financement)	17€ (340€ maximum de financement)	10€ (200€ maximum de financement)	20h 340€
Bureautique, Internet, Messagerie Logiciels de gestion d'entreprise	20h	17€ (340€ maximum de financement)	17€ (340€ maximum de financement)	10€ (200€ maximum de financement)	20h 340€
Culture générale, langues étrangères	20h	17€ (340€ maximum de financement)	17€ (340€ max. de financement)	10€ (200€ max. de financement)	20h 340€
STAGES SPÉCIFIQUES (présentiel et distanciel sous réserve d'acceptation)					
Formation obligatoire des taxis	Forfait plafond maximum 300€				
MOF : prise en charge financière sur les coûts pédagogiques de formation et matières premières nécessaires aux épreuves du concours	Forfait plafond maximum 6 000 €, après avis des commissions techniques et validation par le Conseil d'Administration				
Formations diplômantes et certifiantes inscrites au RNCP <u>spécifiques au métier</u> . Pour le Brevet des Métiers seuls les modules professionnels sont pris en charge par le FAFCEA	Prise en charge plafonnée à 5000€ par action dans la limite d'un coût horaire maximum de 28€, après avis des commissions techniques et validation par le Conseil d'Administration sous réserve que l'entreprise justifie d'une activité artisanale depuis 3 ans au jour de début de formation				
Formations diplômantes et certifiantes inscrites au RNCP : Reprise, transmission d'entreprise et gestion métier (GEAB, REAB, Entrepreneur Bâtiment)	Prise en charge plafonnée à 500 heures par action (y compris le positionnement ou l'évaluation préalable et l'accompagnement) et dans la limite d'un coût horaire maximum de 28€, après avis des commissions techniques et validation par le Conseil d'Administration				

PAS DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS ANNEXES

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 « Toilettage, 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.**



ARRÊT prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour le 22 Mars 2022, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

APRES DÉBATS

À l'audience publique tenue le 17 Janvier 2022, devant :
Mme Magistrate chargée du rapport, assistée de Mme greffière présente à l'appel des causes,

Mme Magistrate, en application des articles 805 et 907 du code de procédure civile et à défaut d'opposition a tenu l'audience pour entendre les plaidoiries et en a rendu compte à la Cour composée de :

Mme Présidente

Mme Conseillère

Mme Magistrate, Conseillère

qui en ont délibéré conformément à la loi.

dans l'affaire opposant :

APPELANTE : Mme Cliente Représentée et assistée de Maître A, avocat au barreau de PAU

INTIMÉES : Mme Éleveuse

Mutuelle

Représentées et assistées de Maître B, avocat au barreau de Pau

sur appel de la décision en date du 30 juin 2020 rendue par le Tribunal Judiciaire de Pau

Exposé du litige

Le 27 avril 2017, Mme Cliente a acquis auprès de Mme Éleveuse, éleveuse canin, une chienne dénommée de race berger blanc suisse, âgée de 2 ans, au prix de 500 euros, dont 200 euros ont été versés à titre d'acompte. Mme Éleveuse a livré l'animal au domicile de Mme Cliente dans la journée du 27 avril 2017. Le lendemain matin, Mme Cliente a été mordue au mollet par ce chien qu'elle enfermait dans sa cuisine à la suite des faits. Le 29 avril 2017, Mme Éleveuse a récupéré l'animal et les parties ont convenu d'annuler la vente à cette date.

Les parties et leurs assureurs respectifs n'étant pas parvenus à régler amiablement le litige relatif à l'indemnisation du préjudice corporel invoqué par Mme Cliente, celle-ci, par exploit d'huissier de justice en date du 28 septembre 2018, a assigné Mme Éleveuse et son assureur, la Mutuelle, devant le tribunal de grande instance de Pau.

Par jugement du 30 juin 2020, le tribunal judiciaire de Pau, a notamment :

- constaté à la date du 29 avril 2017 la résolution de la vente de la chienne de race berger blanc suisse conclue le 27 avril 2017 entre Mme Éleveuse et Mme Cliente ;
- débouté Mme Cliente de l'intégralité de ses demandes ;
- condamné Mme Cliente à payer à Mme Éleveuse la somme de 1.500 euros, en application de l'article 700 du code de procédure civile ;
- condamné Mme Cliente aux entiers dépens de l'instance.

Dans sa motivation, le tribunal a constaté la résolution amiable de la vente le 29 avril 2017, la restitution de l'acompte de 200€, n'a pas retenu que l'animal n'était pas conforme à sa destination d'animal de compagnie, et a estimé que la garde de l'animal et tous les risques avaient été transférés à l'acquéreur dès la prise de possession du chien à sa livraison, nonobstant le paiement incomplet du prix de vente et la clause de réserve de propriété, conduisant au rejet des demandes de Mme Cliente qui ne pouvait ainsi rechercher la responsabilité du vendeur de l'animal.

Mme Cliente a relevé appel de ce jugement par déclaration du 19 août 2020, critiquant le jugement en toutes ses dispositions sauf sur le constat de la résolution de la vente d'un commun accord le 29 avril 2017.

Dans ses dernières conclusions du 2 juin 2021, Mme Cliente appelante, demande à la cour de :

- condamner conjointement et solidairement Mme Éleveuse et la Mutuelle au paiement de la somme de 450€ ;
- dire et juger Mme Éleveuse responsable du dommage subi par Mme Cliente ;
- condamner conjointement et solidairement Mme Éleveuse et la S.A Entreprises à réparer le préjudice subi par Mme Cliente ;
- ordonner avant dire droit qu'il soit procédé à une expertise médicale sur la personne de Mme Cliente ;
- désigner tel expert qu'il plaira au tribunal avec mission de convoquer Mme Cliente, victime d'une morsure de chien le 27 avril 2017, dans le respect des textes en vigueur et avec mission complète habituelle en matière d'expertise médicale ;
- réserver toute réparation des préjudices de Mme Cliente dans l'attente du rapport d'expertise ;
- dire et juger que les frais d'expertise seront exclusivement et solidairement supportés par Mme Éleveuse et son assureur ;
- débouter Mme Éleveuse et son assureur de l'ensemble de leurs demandes ;
- les condamner solidairement au paiement des entiers dépens et de la somme de 4.000€ sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, au titre des procédures de première instance et d'appel.

Au soutien de ses prétentions, Mme Cliente fait valoir, sur le fondement des articles L211-4 et suivants et L217-5 et suivants du code de la consommation que le chien vendu n'était pas conforme à l'usage habituellement attendu d'un animal de compagnie en ce qu'il s'est montré très agressif, ce dont a convenu Mme Éleveuse qui n'a pas contesté devoir reprendre l'animal, celle-ci n'ayant en outre pas délivré les documents réglementaires prévus à l'article L214-8 du code rural. Elle soutient donc que la responsabilité de Mme Éleveuse est engagée dans le cadre du contrat de vente, et non sur le fondement délictuelle de la garde du chien. Le contrat contenant une clause de réserve de propriété jusqu'au complet paiement du

prix, le transfert de propriété n'avait donc pas eu lieu, conformément aux articles 2367 du code civil.

Subsidiairement, elle estime que la garde ne lui avait pas été transférée selon l'article 1243 du code civil, n'ayant pas encore le pouvoir de direction et de contrôle sur l'animal qu'elle connaissait à peine, notamment du fait du défaut de délivrance par Mme Éleveuse en sa qualité d'éleveur, des documents d'information sur les caractéristiques et le passé de l'animal âgé de deux ans.

Elle réclame donc le paiement des sommes versées pour l'acquisition de l'animal, acompte et frais de transport (450€), et des dommages intérêts pour ses préjudices physique et moral qui devront être déterminés par l'expertise médicale sollicitée.

Dans ses dernières conclusions du 19 août 2021, Mme Éleveuse et la Mutuelle intimées, demandent à la cour de :

Confirmer le jugement dans toutes ses dispositions et débouter Mme Cliente de l'ensemble de ses demandes dirigées contre Mme Éleveuse et la Mutuelle.

A défaut, si la Cour réformait le jugement, retenait la responsabilité de Mme Éleveuse et ordonnait avant dire droit une expertise, il y aurait alors lieu de donner à l'expert mission de vérifier l'existence d'un état antérieur et déterminer les séquelles strictement imputables à l'accident.

Condamner Mme Cliente à payer à la Mutuelle et Mme Éleveuse une somme de 2.000€ sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

La condamner aux dépens.

Mme Éleveuse et la Mutuelle font valoir principalement que la vente ayant été résolue du fait de droit de rétractation de l'acquéreur, l'acompte de 200€ a bien été restitué, mais la somme de 250€ pour les frais de livraison n'a pas été réglée par Mme Cliente, cette mention ne figurant pas sur l'exemplaire de l'acte de cession de Mme Éleveuse.

Celle-ci conteste le défaut de conformité du chien vendu comme chien de compagnie et de garde qui n'avait jamais manifesté d'agressivité auparavant, et qui a pu avoir une réaction ponctuelle inappropriée liée aux circonstances de sa garde ; elle soutient sur le fondement de l'article 1583 du code civil que la garde de l'animal a bien été transféré à Mme Cliente par sa prise de possession lors de la livraison, transférant à cette dernière la responsabilité de l'animal. Elle affirme avoir communiqué et transmis tous les documents administratifs nécessaires relatifs au chien.

Sur la garantie de la Mutuelle, les conditions générales du contrat souscrit par Mme Éleveuse excluent les coûts de remboursement des produits livrés et la garantie légale de conformité visée par l'adversaire. Quand bien même la Cour réformerait le jugement, pour autant aucune mobilisation des garanties n'est possible.

Sur l'expertise médicale, Mme Éleveuse fait valoir que la blessure au dos doit être examinée au regard des possibles antécédents de Mme Cliente, qui est une personne âgée de 79 ans.

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 15 décembre 2021.

Motifs de la décision

Sur la résolution de la vente et les restitutions subséquentes :

Il est constant que la vente du chien conclue le 27 avril 2017 entre Mme Éleveuse et Mme Cliente a été résolue d'un commun accord entre les parties le 29 avril 2017. Le chien a été restitué à Mme Éleveuse.

Si dans son mail du 30 avril puis son courrier du 12 juin 2017, Mme Cliente se plaignait à Mme Éleveuse qu'elle ne lui avait pas encore remboursé l'acompte de 200€ alors qu'elle avait repris son chien, il ressort d'un courrier du 20 octobre 2017 adressé à la Mutuelle en sa qualité d'assureur de Mme Éleveuse, par la société Assurance assureur de Mme Cliente, que, selon les indications de celle-ci, «l'acompte a été remboursé par Mme Éleveuse qui a repris le chien». La demande de restitution de cet acompte de 200€ doit par conséquent être rejetée.

Sur les frais de livraison du chien pour 250€, il convient de relever que par lettre du 6 mars 2017 adressée par Mme Cliente à Mme Éleveuse pour confirmer la commande du chien, le prix de vente et la livraison à son domicile, l'acheteuse précise : «Nous conviendrons à votre arrivée du solde à payer par chèque ou en espèce et vos frais de transport».

Par cette mention dans la commande, et par l'inscription manuscrite sur l'acte de cession de l'acheteuse d'un versement de 250€ en espèce pour les frais de livraison, quand bien même cette mention n'aurait pas été ajoutée sur l'exemplaire de l'acte de cession resté en possession de la vendeuse, il est ainsi suffisamment établi que le principe de ces frais de livraisons à la charge de Mme Cliente avaient bien été convenus entre les parties pour être réglés lors de la livraison. Le chien ayant été livré, la somme correspondant aux frais de livraison a donc bien été réglée en espèce en contrepartie de cette livraison comme indiqué sur l'acte de vente en possession de Mme Cliente. Par conséquent, la vente ayant été résolue et cette somme non restituée, il y a lieu de condamner Mme Éleveuse à restituer à Mme Cliente la somme de 250€ correspondant aux frais de livraison du chien, et d'infirmier le jugement déferé sur ce point.

La Mutuelle garantissant la responsabilité civile de l'éleveur pour les dégâts causés par les animaux de son élevage et non les restitutions du prix de vente d'un chien en cas d'annulation de celle-ci, elle n'a pas à être condamnée solidairement au paiement de la somme de 250€.

Il importe peu de rechercher si les documents réglementaires lors de la vente du chien ont bien été remis à Mme Cliente, puisque la vente est finalement annulée, mais la Cour observe que dans l'acte de cession remis à celle-ci le 27 avril, sont cochés les documents délivrés à l'acquéreur, à savoir :

- document d'information sur les caractéristiques et besoins de l'animal
- certificat d'identification
- certificat vétérinaire
- carnet de santé.

Sur la demande de réparation des préjudices de Mme Cliente consécutifs à la morsure du chien :

- Sur le défaut de conformité du chien

En application des articles L217-3 et L213-5 du code de la consommation, le vendeur délivre un bien conforme au contrat, c'est-à-dire qui correspond à l'usage habituellement attendu d'un bien de même type et possède les qualités que le vendeur a présentées au consommateur sous forme d'échantillon ou de modèle, avant la conclusion du contrat.

L'article L217-11 du même code permet, outre la résolution de la vente pour défaut de conformité, de réclamer le cas échéant, des dommages-intérêts.

En l'espèce, s'agissant d'un animal, et donc d'un être vivant devant être dressé, disposant d'un caractère propre et d'une individualité, le vendeur peut décrire dans l'offre de vente la «personnalité» d'un chien qu'il connaît

en particulier, et confirmer les aptitudes et caractères génétiques habituels du chien selon sa race, mais il ne peut garantir son comportement en toutes circonstances qui dépend de ses conditions de vie et de son environnement qui changeront après sa vente.

En particulier, la femelle berger blanc suisse a été présentée à la vente selon l'annonce du 12 février 2017 versée au débat comme chien de compagnie et de garde. Si la fiche technique pour cette race indique un chien doux et de caractère souple dépourvu de toute agressivité, très apte au dressage, il est aussi indiqué qu'il n'aime pas la solitude, a besoin de beaucoup d'attention, a des capacités de chien de garde indéniables, mais peut se montrer méfiant envers les étrangers.

Or, il ressort de l'attestation de Mme Accompagnante, ayant accompagné Mme Éleveuse lors de la livraison de la chienne, que la vendeuse est restée avec le témoin tout l'après-midi chez Mme Cliente, et qu'elles ont même dîné ensemble, le chien se comportant tout à fait normalement sans aucune agressivité à l'égard de Mme Cliente mais constamment en présence de Mme Éleveuse qui a donné de nombreux conseils sur la prise en main du chien, son éducation, les soins à lui apporter. Mais après le départ dans la soirée de Mme Éleveuse, qui avait toujours été la maîtresse de ce chien jusqu'à sa vente, Mme Cliente a été mordue au mollet dès le lendemain matin alors qu'elle tournait le dos à l'animal. Ce comportement pouvait parfaitement traduire que, pour la chienne, Mme Cliente n'était encore qu'une étrangère dans cette nouvelle maison où Mme Éleveuse, son ancienne maîtresse, l'avait conduite et installée, et ne reconnaissant pas Mme Cliente comme sa nouvelle maîtresse.

Il ne peut donc être déduit de ce comportement, tout regrettable et très dommageable qu'il soit, mais tout à fait lié aux circonstances particulières du changement d'environnement et de maître, que la chienne vendue à Mme Cliente n'était pas conforme à la commande passée par celle-ci qui portait sur un chien berger blanc suisse de 2 ans, pour la compagnie et la garde, et qui, après un temps d'approvisionnement par sa nouvelle maîtresse, confirmerait son caractère doux.

Le défaut de conformité du chien acquis par Mme Cliente n'étant pas établi, la demande de réparation de son préjudice sur ce fondement contractuel ne peut donc pas prospérer.

- Sur la garde du chien après sa livraison :

En vertu de l'article 1243 du code civil, le propriétaire d'un animal, ou celui qui s'en sert, pendant qu'il est à son usage, est responsable du dommage que l'animal a causé, soit que l'animal fût sous sa garde, soit qu'il fût égaré ou échappé. La jurisprudence rappelle que cette responsabilité est fondée sur l'obligation de garde, corrélative aux pouvoirs de direction, de contrôle et d'usage qui la caractérise, peu important que celui qui les exerce ne soit pas le propriétaire de l'animal.

Il ressort du contrat de cession du 27 avril 2017 que la vente était soumise à une clause de réserve de propriété : le chien reste la propriété du vendeur jusqu'à paiement intégral du prix convenu. Il n'est pas contesté que le paiement du solde du prix ayant été différé après la livraison, Mme Éleveuse restait donc propriétaire du chien jusqu'à réception de ce solde.

Néanmoins, il est également constant que Mme Éleveuse n'a pas gardé la chienne jusqu'au paiement intégral, et que la livraison du 27 avril 2017 a opéré la mise de Mme Cliente en possession de l'animal de manière définitive, l'acte de

vente précisant d'ailleurs expressément que l'acquéreur assurait, en sa qualité de détenteur, à ses frais la garde, les risques et les soins de l'animal.

Il importe peu que cette détention ait été récente, dès lors qu'elle a reçu livraison du chien commandé et acheté, elle en est devenue, à la livraison, la gardienne au sens de l'article 1243 du code civil précité.

En conséquence, les demandes d'indemnisation dirigées contre Mme Éleveuse et l'assureur de celle-ci, par Mme Cliente pour ses préjudices résultant de la morsure de la chienne, doivent être rejetées.

Le jugement déféré doit donc être confirmé en toutes ses dispositions excepté sur la demande de restitution de la somme de 250€ au titre des frais de livraisons.

En outre, Mme Cliente sera condamnée aux dépens de la procédure d'appel, en plus de ceux de première instance.

Par ces motifs

La Cour, après en avoir délibéré, statuant publiquement, par arrêt contradictoire et en dernier ressort,

Confirme le jugement rendu le 30 juin 2020 en ce qu'il a :

- constaté à la date du 29 avril 2017 la résolution de la vente de la chienne de race berger blanc suisse conclue le 27 avril 2017 entre Mme Éleveuse et Mme Cliente ;

- rejeté les demandes de Mme Cliente tendant à condamner solidairement Mme Éleveuse et la Mutuelle au paiement de la somme de 200€ et tendant à condamner solidairement Mme Éleveuse et la Mutuelle à réparer le préjudice subi par Mme Cliente ;

- rejeté la demande qu'il soit ordonné avant dire droit qu'il soit procédé à une expertise médicale ;

- condamné Mme Cliente à payer à Mme Éleveuse la somme de 1.500 euros, en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

- condamné Mme Cliente aux dépens.

Infirmes pour le surplus.

Statuant à nouveau et y ajoutant,

Condamne Mme Éleveuse à payer à Mme Cliente la somme de 250€ au titre du remboursement des frais de livraison ;

Rejette la demande de condamnation solidaire de la Mutuelle au titre du remboursement des frais de livraison par Mme Éleveuse ;

Rejette la demande de Mme Cliente fondée sur les dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne Mme Cliente aux dépens de la procédure d'appel.

Le présent arrêt a été signé par Mme Présidente, et par Mme Greffière, faisant fonction de Greffière, auquel la minute de la décision a été remise par la magistrate signataire.



NOUS CONTACTER SELON VOTRE BESOIN

Albane Jallas - En charge des adhésions/cotisations, commandes, licences, de l'espace adhérent.

albane.jallas@snpcc.com

Sophie Chauveau - En charge de la comptabilité, de la médiation.

sophie.chauveau@snpcc.com

Agnès Gillet - En charge de l'installation, des conseils en formation, de la réalisation des dossiers de prise en charge des formations, des conseils en droit du travail et fiscal.

agnes.gillet@snpcc.com

Marie-Ange Faivre - En charge des formations professionnelles via notre centre de formation.

cnfpro@orange.fr

Valérie Tissot - En charge de l'attribution des labels.

assur-label@snpcc.com

Marianne Petit - En charge des dossiers institutionnels et de l'événementiel, de la formation initiale et continue et de la revue pro.

marianne.petit@snpcc.com



Agir ensemble et pour tous

PROFESSIONNEL
ADHÉRENT

- 1** LE MOT DE LA PRÉSIDENTE
- 2** DU CÔTÉ DU SNPCC
 - Denis Blanchereau
 - Votre entreprise dans l'agenda SNPCC ?
 - La boutique du SNPCC
 - Affichage obligatoire
 - Assur'Chiot-Chaton et les labels
 - Rappel Assurchiotchaton et Assurchienchat
 - Brevet de maîtrise éducateur-comportementaliste canin-félin-NAC
 - CFT 2022
 - Transport d'animaux vivants des espèces canine et féline
- 6** NOS PARTENAIRES
- 7** GÉNÉTIQUE ET PARTENARIAT
 - Antagène lance le Bilan Génétique Chien
- 10** ACTUALITÉ
 - Augmentation des prix des carburants et du fioul
- 11** DOSSIER SPÉCIAL : RAPPORT DE BRANCHE 2021
- 18** VIE D'ENTREPRISE
 - Allocation des travailleurs indépendants (ATI)
 - Charte du cotisant contrôlé URSSAF 2022
 - Comment obtenir la carte de commerçant ambulant ?
 - TVA sur les dépenses de parking
 - Statut du conjoint du chef d'entreprise
- 23** SOCIAL
 - Comment recruter un travailleur saisonnier ?
 - L'entretien professionnel
 - Arrêté du 19 avril 2022 relatif au relèvement du SMIC
 - Enquête CNAMS - le SMIC
- 28** FAFCEA | Se former ? Pourquoi et comment ?
- 30** JUSTICE
 - Arrêt

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Anne-Marie Le Roueil, *présidente*
Caroline Vermeulen, *vice-présidente*
Thomas Berthon, *secrétaire*
Anne-Sophie Avocat, *secrétaire adjointe*
Sandie Bethaz, *trésorière*
Véronique Hachin, *trésorière adjointe*
Membres : **Denis Banchereau, Luciano Boucher, Cécile De Antoni, Anne Combe Delaquis, Philippe Durdilly, Dominique Guillon, Annick Letellier, Daniel Meyssonier, Audrey Ribes, Nadine Vallez.**



SA SANTÉ, UN SOCLE POUR LA VIE

Offrez-lui le meilleur départ
dans la vie.

Pour une croissance saine, votre chiot a besoin d'une nutrition adaptée pour l'aider à construire ses défenses naturelles et développer son système digestif.

ROYAL CANIN® a spécialement développé une alimentation sur mesure qui offre à votre chiot le meilleur départ dans la vie.



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

PROFESSIONNEL