

- 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 demander 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 3 000 € (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 mauvaise santé chez un chat



www.swedencare.fr

* Dr Irinet Gavor J et al., Front Vet Sci. 2018; 5: 188.

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 35H /hebdo = 1 645,58€ (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 = 1 645,62€** (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 (1 645,62€ 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.



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 %	1102.70€
	21 à 25 ans *	78 %	1248.10€
	26 ans et plus *	100 %	1645.58€

ENQUÊTE CNAMS

cnams
FABRICATION À SERVICES

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€.

 SNPCC SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONNELS DU CHIEN ET DU CHAT 44 rue des Halles 01320 CHALAMONT Secteur 3	Collège "EMPLOYEURS"  Fédération Nationale des Fleuristes de France (FFAF) 17, rue Janssen - 75019 PARIS Secteur 1  PRODAF LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIAL Syndicat professionnel des métiers et services de l'animal familial 17, rue Janssen - 75019 PARIS Secteur 2	 CGT FCDS CGT Commerce, Distribution, Services 93514 Montreuil Cedex  FO Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes - Force Ouvrière 15 Av. Victor Hugo 92170 VANVES	Collège "SALARIES"  CFDT Fédération des Services CFDT Tour Essor - 14, rue Scandioli 93508 PANTIN Cedex  FO Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière 28, rue des Petits-Hôtels - 75010 PARIS	 UN 21 Rue Jules Ferry 93177 BAGNOLET Cedex
--	---	---	--	--