

# SNPCC

Syndicat National des Professions du Chien et du Chat

Revue N°120 • Février 2023 • 12€



*Agir ensemble et pour tous.*

PROFESSIONNEL  
ADHÉRENT



**Ces accords prendront effet  
à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022**

## **Fleuristes, Vente et Services aux animaux Familiers DU NOUVEAU DANS VOTRE CONVENTION COLLECTIVE**

Les partenaires sociaux de la CCN Fleuristes, Vente et Services aux animaux Familiers ont signé, le 13 juin 2022 un accord visant à **améliorer les prestations** de votre régime frais de santé des salariés cadres et non-cadres.

L'offre constitue une véritable avancée avec l'évolution des garanties particulièrement portées sur le dentaire avec la prise en charge de l'implantologie, sur les médecines douces, le forfait maternité et des séances de psychologie et psychomotricité. La couverture santé a aussi fortement évolué du côté de la maternité avec notamment une prise en charge de **2 % PMSS de la chambre particulière maternité** contrairement à l'ancienne offre, afin de s'adapter aux besoins de chacun.

Coconstruit avec les partenaires sociaux, cette offre respecte votre convention collective et vous permet d'avoir accès à plus de prestations

### **I Les plus**

#### **L'OFFRE SANTÉ POUR LES ENTREPRISES**

Bénéficiez de services digitaux dédiés afin de simplifier la gestion de vos contrats et profiter d'un accompagnement.

#### **L'OFFRE SANTÉ POUR LES SALARIÉS**

Mieux protéger le capital santé de vos salariés avec un parcours de soins plus facile et la possibilité de bénéficier des téléconsultations ou de rapatriement et d'avance des frais de santé en déplacement ou voyage à l'étranger. De plus, l'offre permet de jouir de la gratuité pour les ayant droit à partir du 3<sup>e</sup> enfant.

**Contactez-nous dès à présent sur [klesia.fr](https://klesia.fr)  
pour vous mettre en conformité**

*Rubrique fleuristes vente et services d'animaux familiers*

Responsable de la publication

Anne-Marie LE ROUEIL

Conception graphique

Armano Studio  
01500 Ambérieu 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.snpsc.com](http://www.snpsc.com)  
[snpsc@snpsc.com](mailto:snpsc@snpsc.com)

HORAIRES DU SECRÉTARIAT

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

239 rue des Bottes  
01320 CHALAMONT

N° ISSN : 1959-7126

Abonnement  
6 revues annuelles : 72 €



Photo de couverture  
S'Idyllique blue  
de la vallée du petit pré  
© Jackie David

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,

Une proposition de loi secoue le monde de l'éducation canine bien au delà de ce que l'on pourrait imaginer : la proposition de loi visant à interdire la maltraitance sur les animaux de compagnie par utilisation de colliers étrangleurs et électriques. Un diplôme a été mis en place il y a 20 ans grâce au SNPCC et aujourd'hui, certains voudraient limiter la proposition de loi à un « POUR » ou « CONTRE » l'utilisation d'outils coercitifs.

Cette position est totalement réductrice et démontre une méconnaissance du terrain.

Cette position oublie complètement l'enjeu de la professionnalisation de nos métiers.

Des mots pour quelles actions ? Quel projet ? Quelles propositions ? C'est tout le travail que conduit le SNPCC pour faire évoluer cette proposition de loi en mettant en avant le professionnalisme, les approches respectueuses de l'intégrité physique des animaux qui nous sont confiés tout en entendant l'inquiétude de professionnels qui peuvent avoir recours à une utilisation raisonnée de ces outils comme « ceinture de sécurité » et non comme outil d'apprentissage pour « gagner du temps ».

Le SNPCC se positionnera toujours pour la bientraitance animale sans laisser de côté les professionnels prêts à se questionner, évoluer et remettre en question leurs pratiques, si nécessaire.

20 ans après, le monde de l'éducation canine en se divisant, laisse la porte grande ouverte aux « moniteurs » d'éducation canine. Ainsi, l'absence de remise en question et de volonté d'apprendre autre chose sera toujours préjudiciable à nos métiers.

**Anne Marie LE ROUEIL, Présidente SNPCC**

*« Ne fais pas confiance aux mots. Fais confiance aux actions »*  
(Auteur inconnu)



## ASSEMBLÉE GÉNÉRALE LUNDI 26 JUIN 2023

À 14H00 À CHALAMONT

### APPEL CANDIDATURE

J'ai l'honneur de vous informer que le Syndicat National des Professions du Chien et du Chat aura à procéder à l'élection de nouveaux membres pour la composition de son comité lors de son assemblée générale qui aura lieu le lundi 26 juin 2023 à 14h00 à Chalamont.

Cinq mandats viennent à échéance normale et sont à pourvoir pour six ans (renouvellement par tiers).

Un poste supplémentaire est à pourvoir pour deux ans par un représentant adhérent dûment mandaté par une association ayant pour objet la protection des animaux et qui emploie au moins un salarié.

Un poste supplémentaire est à pourvoir pour deux ans par un représentant adhérent dûment mandaté par une association ayant un objet autre que la protection des animaux mais qui exerce au moins une des activités définies à l'article I des statuts et qui emploie au moins un salarié.

Conformément aux statuts (art.XIII), pour être membre du conseil, les membres doivent cumulativement :

Le renouvellement du Conseil d'Administration se fait par tiers tous les deux ans. Le nombre de mandats successifs n'est pas limité. Pour être membre du Conseil d'Administration, les membres doivent cumulativement :

1. Être membre d'un pays de l'Union Européenne ;
2. Être majeur jouissant de tous les droits civils ;
3. Tirer le principal de ses revenus professionnels d'une des activités définies à l'article I des présents statuts pour les métiers de service ou être exploitant agricole à titre principal ou être une personne ayant rempli ces conditions mais devenue, par la suite, retraité(e) ou en invalidité ;
4. Et être membre du syndicat depuis trois ans sans discontinuité.

Par dérogation à l'alinéa 3, un administrateur qui fait valoir ses droits à la retraite en cours de mandat, peut :

- Poursuivre son mandat,
- Présenter sa candidature aux élections suivantes dans la continuité de son dernier mandat.

Conformément à l'article XII des statuts, les candidatures nouvelles ou de renouvellement devront être adressées par courrier recommandé avec accusé de réception ; la date limite de recevabilité est le 25 mai 2023 à minuit, le cachet de la poste faisant foi.

La cotisation de l'année pour laquelle l'adhérent postule doit être réglée au plus tard le jour de l'envoi de la candidature en vue de ladite assemblée générale électorale.

## LA BOUTIQUE DU SNPCC

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

Aujourd'hui, nous choisissons de faire un zoom sur un registre obligatoire pour le bon fonctionnement de votre entreprise et dans le cadre du dressage au mordant.

Obligatoire dans le cadre de cette activité, le registre au mordant est indispensable et sera demandé par les inspecteurs de la DDPP en cas de contrôle.

C'est pourquoi, nous vous proposons :



**UN REGISTRE AU MORDANT**

Livret comprenant un rappel de la législation, une feuille permettant l'identification de votre entreprise, puis 10 folios pour inscrire un client, de son chien et l'attestation du responsable du dressage. L'enregistrement du client et l'attestation disposent d'un duplicata en papier carbone.

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

Pour plus d'informations, contactez Albane :  
[albane.jallas@snpcc.com](mailto:albane.jallas@snpcc.com)

## LES LICENCES CUN CBG

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

Afin d'anticiper sur vos besoins pour l'année 2023, vous pouvez prendre contact avec le secrétariat sur [snpccsiege4@aol.com](mailto:snpccsiege4@aol.com)

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

Les tarifs 2023 sont les suivants :

- Licence propriétaire : 50€
- Licence propriétaire pour le second chien (appartenant au même propriétaire) : 35€
- Licence conducteur : 10€
- Licence conducteur au nom de nos adhérents : prise en charge par le SNPCC.



## POUR UNE REPRÉSENTATIVITÉ PLUS FORTE EN 2023

Un syndicat pour qui ? Pourquoi ? A quoi sert-il ? Qu'est-ce qu'une branche professionnelle ?  
Qu'est-ce que la représentativité ? A quoi sert-elle ? Pourquoi avoir une représentativité dynamique ?

### UNE RÉDUCTION SIGNIFICATIVE DU NOMBRE DE BRANCHES PROFESSIONNELLES DONC DE CONVENTIONS COLLECTIVES

En 2017, la législation française avait entamé le processus de regroupement des branches professionnelles. On recensait alors près de 700 branches professionnelles. À la fin de l'année 2020, il n'en existait plus que 200. Cela signifie très concrètement que 500 conventions collectives ont disparu du paysage conventionnel. Les entreprises relevant du champ d'application de ces conventions collectives « disparues » sont désormais rattachées à l'une des 200 conventions collectives restantes. L'objectif du gouvernement est qu'il reste 50 branches à la fin.

#### 1. Le rôle du SNPCC

Le Syndicat National des Professions du Chien et du Chat est la seule organisation professionnelle des métiers du chien et du chat reconnue, habilitée et représentative par arrêté ministériel. Son positionnement autour de la notion d'Artisan souligne la véritable identité partagée de notre métier auprès des institutions de notre pays (Etat, Gouvernement, Ministères, Administration), des partenaires sociaux, interprofessionnels et consulaires.

Les professionnels qui adhèrent au SNPCC s'impliquent au sein de leur syndicat en faisant partie d'une branche professionnelle. C'est la pérennité de l'encadrement juridique social et économique de la profession qui est en jeu. Seule la reconnaissance d'un syndicat (par le biais de la représentativité), permet de préserver des conditions sociales et économiques favorables appliquées aux professionnels.

**Depuis 2011, le SNPCC, d'abord via l'UNSSAC puis en nom propre depuis 2017, est la seule organisation reconnue pour les missions suivantes : REPRÉSENTER / VALORISER / PROMOUVOIR / PRÉSERVER ET ACCOMPAGNER.**

#### 2. Qu'est-ce qu'une branche professionnelle ?

Nos métiers sont regroupés dans la branche «Fleuristes, vente et services des animaux familiers».

Une branche professionnelle regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective. Les contours d'une branche professionnelle sont définis par le champ d'application de l'accord ou de la convention conclus par les organisations syndicales de salariés représentatives.

Le champ d'application est national et l'application de la convention collective est obligatoire pour toutes les entreprises fleuristes.

#### 4. Qu'est-ce que la représentativité ? À quoi sert-elle ? Pourquoi avoir une représentativité dynamique ? Quels sont les enjeux pour notre profession ?

##### > Importance de la mesure de l'audience patronale

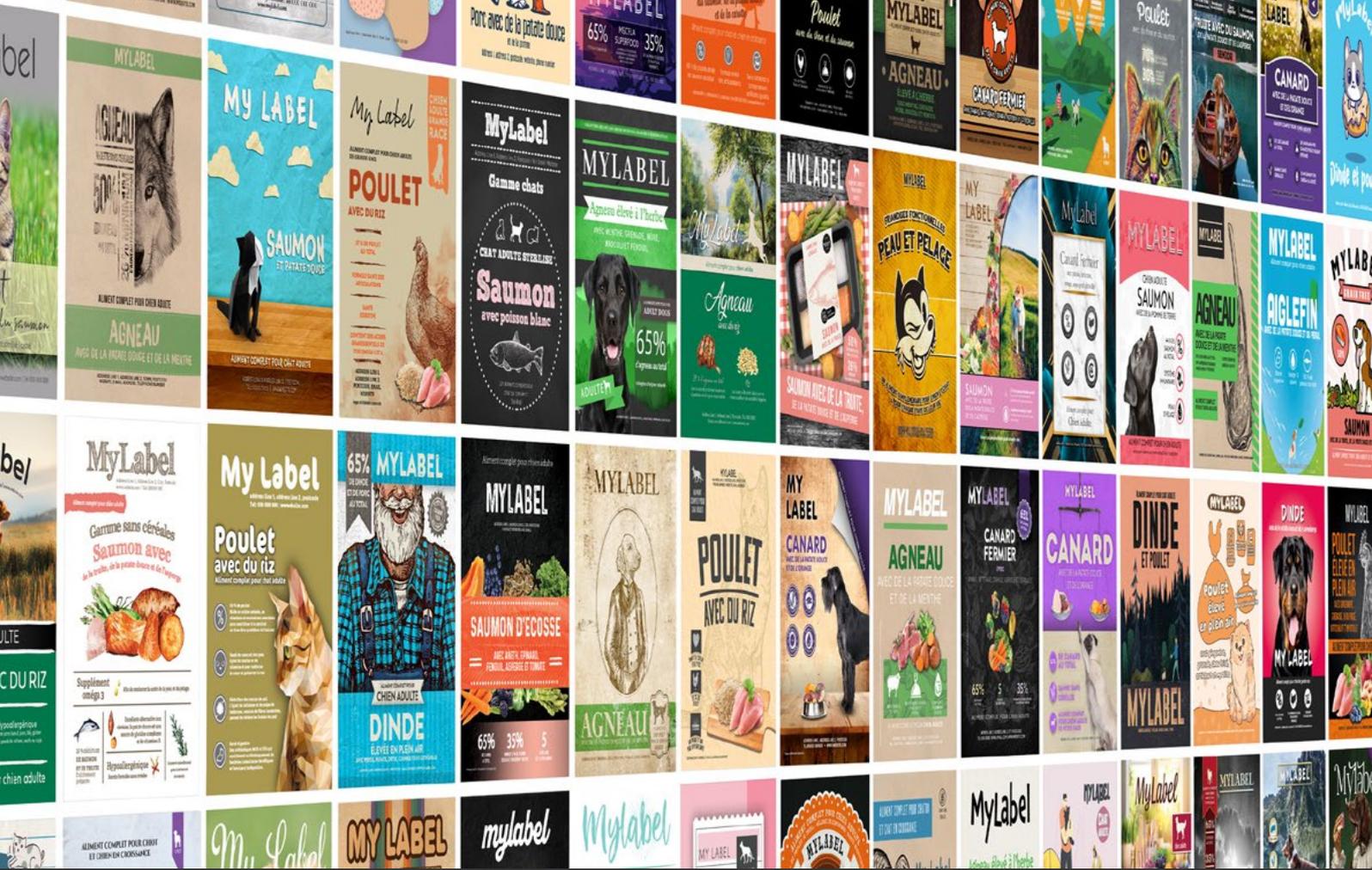
**Cette mesure est très importante parce qu'elle joue un rôle majeur dans la négociation des accords collectifs.** En effet, pour être étendu à l'ensemble des entreprises de la branche, un accord collectif doit avoir été négocié et conclu à la fois par les organisations d'employeurs représentatives et les organisations syndicales de salariés.

Depuis la réforme sur la représentativité l'audience des cotisations patronales est mesurée tous les 4 ans. Cette audience doit répondre à certains critères :

- Avoir une existence d'au moins 2 ans
- Un nombre d'adhérents représentant au moins 8 % des entreprises du secteur d'activité.
- Le nombre de salariés des entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle a également une importance significative.

##### Le poids des organisations professionnelles et syndicales reconnues représentatives en 2021 (A. Ministériel, 23/11/2021 : JO du 19/12/2021 et A. Ministériel, 22/11/2021 : JO du 18/12/2021)

- Collège «employeurs» :
  - . Secteur 1 : F.F.A.F. Fédération Française des Artisans Fleuristes  
17 Rue Janssen - 75019 Paris
  - . Secteur 2 : PRODA. F. Syndicat Professionnel des Métiers et Services de l'Animal Familier - 17 Rue Janssen - 75019 Paris
  - . Secteur 3 : S.N.P.C.C. Syndicat National des Professions du Chien et du Chat - 239 Rue des Bottes - 01320 Chalamont
- Collège «salariés» :
  - . La CGT Fédération CGT : 31.56 %  
Commerce, Distribution, Services  
Case 425, 263 Rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex
  - . CFTD Fédération des Services CFTD : 28.57 %  
Tour Essor, 14 Rue Scandicci - 93508 Pantin Cedex
  - . UNSA Commerces et Services Union Nationale des syndicats Autonomes: 14.42 %  
21 rue Jules Ferry - 93177 Bagnolet Cedex
  - . FO FEC Employés et Cadres Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière  
54 Rue d'Hauteville - 75010 Paris
  - Et FO FGTA Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Activités annexes  
Force Ouvrière 15 Av. Victor Hugo - 92170 Vanves  
25.45 %



# GA Pet Food Partners

Notre Expertise. Votre Réussite

## CRÉEZ VOTRE PROPRE MARQUE DE PETFOOD



Il suffit de choisir votre gamme, votre recette et votre étiquette et vous êtes prêt à vendre.



Gestion de votre compte en France.



Investir dans votre propre marque, c'est assurer votre avenir.

Vous êtes intéressé, appelez-nous au

# 04 81 68 17 84

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

Scannez le QR code  
pour en savoir plus



[www.ga-petfoodpartners.fr](http://www.ga-petfoodpartners.fr)



Anne Marie Le Roueil et Corinne Vignon

## ENTREVUE AVEC MME LA DÉPUTÉE CORINNE VIGNON

### PROPOSITION DE LOI VISANT À INTERDIRE LA MALTRAITANCE SUR LES ANIMAUX DE COMPAGNIE PAR UTILISATION DES COLLIERES ÉTRANGLEURS ET ÉLECTRIQUES

Le SNPCC, dans le cadre de sa représentativité des métiers du chien et du chat, a pu faire part de son expertise métier auprès de la députée Mme Corinne Vignon.

Nous avons rappelé comment notre Organisation Professionnelle a toujours été fer de lance en terme de formations et notamment, comment le SNPCC a demandé en 2003 et obtenu, en 2005, le premier diplôme pour encadrer l'activité d'éducation canine : le BP éducateur canin. Nous avons également abordé les travaux conduits pour la mise en place d'un diplôme de niveau supérieur.

Nous avons échangé sur diverses pistes de réflexions sur sa proposition de loi et de notre souhait commun de professionnaliser nos métiers.

Cet entretien a été fructueux et augure une collaboration intéressante et pertinente.

Le professionnalisme à jour de connaissances et de savoirs sera toujours la voie choisie par le SNPCC.

## L'U2P FAIT ÉVOLUER SES INSTANCES DE GOUVERNANCE

Le Conseil National de l'U2P réuni le 14 décembre 2022 a acté une évolution des instances de gouvernance de l'organisation, avec l'objectif de mieux représenter l'ensemble de ses composantes tout en améliorant son efficacité d'action.

Parmi les évolutions les plus significatives apportées aux instances de gouvernance de l'U2P figure notamment l'élargissement de son Conseil National. Celui-ci, chargé de fixer les grandes orientations de l'U2P, comptera désormais non plus 4 mais 8 sièges pour chacune de ses quatre organisations membres fondateurs (CAPEB, CGAD, CNAMS et UNAPL), et 2 sièges (contre un seul auparavant) par membre associé (CNATP).

Depuis janvier 2023, notre présidente Anne-Marie Le Roueil est membre du Conseil National de l'U2P.

En outre, les Présidents des U2P de région siègeront désormais au sein du Conseil National.

Ce format élargi permettra ainsi de mieux représenter d'une part l'ensemble des fédérations professionnelles affiliées à l'U2P, et d'autre part son réseau territorial qui compte pas moins de 115 U2P de région et de département.

En parallèle, le Bureau de l'U2P se voit transformé en Conseil Exécutif, chargé de prendre les décisions opérationnelles nécessaires dans le cadre des grandes orientations fixées par le Conseil National.

Ces évolutions interviennent cinq ans après la création de l'U2P, issue du regroupement de la CAPEB (artisanat du bâtiment), la CGAD (alimentation en détail et hôtellerie- restauration), la CNAMS (artisanat de la fabrication et des services) et l'UNAPL (professions libérales).

Elles vont ainsi permettre, en capitalisant sur les enseignements de ses premières années d'existence, d'affiner et d'améliorer encore le fonctionnement de l'organisation.

L'U2P entend ainsi réunir les meilleures conditions possibles pour continuer à porter avec succès la voix des entreprises de proximité.

Sources : La Brève U2P n°452



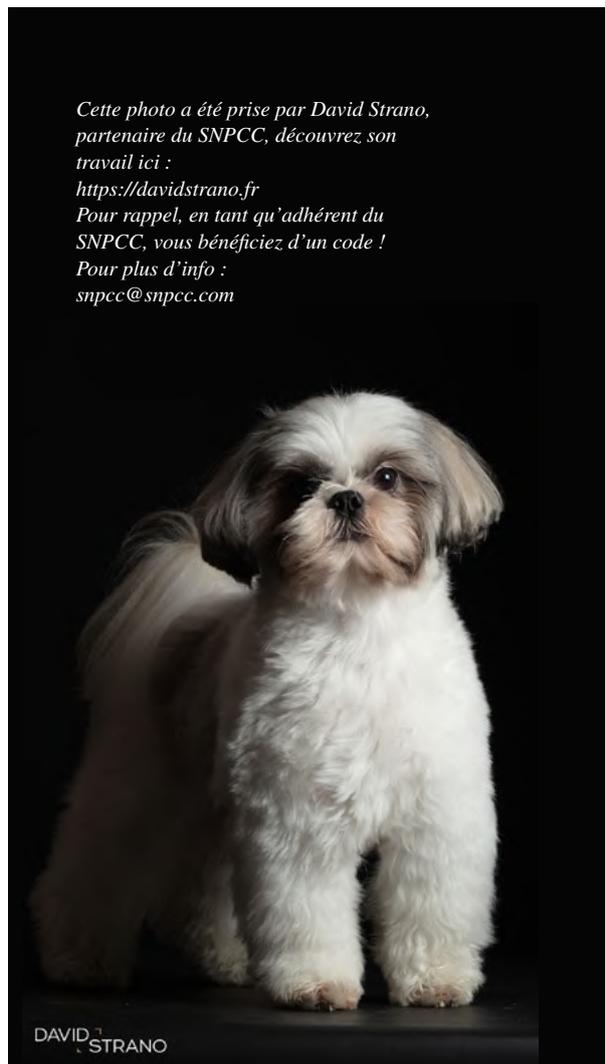
*Cette photo a été prise par David Strano, partenaire du SNPCC, découvrez son travail ici :*

*<https://davidstrano.fr>*

*Pour rappel, en tant qu'adhérent du SNPCC, vous bénéficiez d'un code !*

*Pour plus d'info :*

*[snpcc@snpcc.com](mailto:snpcc@snpcc.com)*



## ENQUÊTE 2022 DGCCRF

Dans le courant de l'année 2022, une enquête a été menée par les services de la DGCCRF dans les établissements proposant des services pour les animaux de compagnie en Auvergne Rhône Alpes, enquête pour laquelle le SNPCC et la DGCCRF de l'Ain ont eu un entretien en avril 2022.

L'objectif de ces contrôles était de s'assurer de la vérification de la bonne information du consommateur et la loyauté des services dans ce secteur en plein essor et aux activités étendues.

43 établissements ont été contrôlés dans le cadre de 64 visites qui ont donné lieu à 19 avertissements, 2 injonctions visant à une mise en conformité ont été faites, un procès verbal pénal et un procès verbal intermédiaire ont été dressés, ce qui représente au total un taux d'anomalie de 53%.

La plupart des établissements visités étaient des salons de toilettage, bien que des pensionneurs et éleveurs ont été contrôlés également.

La majorité des défauts constatés sont issus d'obligations récentes (médiation de la consommation, BLOCTEL,...), néanmoins certaines informations sur les tarifs, la remise d'une facture ou le formalisme de contrats n'étaient pas aux normes.

Nous avons indiqué que l'adhésion au SNPCC incluait le médiateur ainsi que la prise en charge de deux médiations annuelles. De même, nous avons parlé de nos revues dans lesquelles sont régulièrement diffusées des informations sur l'affichage obligatoire et la réglementation sur la constitution des contrats. Pour rappel, le SNPCC est à vos côtés pour vous accompagner.

Si vous avez besoin de renseignements :  
**snpcc@snpcc.com**

## ASSUR'CHIOT-CHATON ET LES LABELS

### Qu'est-ce qu'un LABEL ?

C'est un processus qualité qui vise à récompenser les professionnels qui démontrent la qualité de leur pratique professionnelle. Créé par le SNPCC, nos labels OR et ARGENT visent à garantir la qualité des reproducteurs utilisés pour les chiots et chatons qui naissent dans leur élevage. Véritable promotion pour les chiots et chatons vendus, cette démarche atteste de la sélection faite sur les parents et selon des critères définis par le SNPCC.

Quelles sont les conditions pour bénéficier d'un label ?

- L'éleveur doit s'inscrire dans le programme Assur'Chiot-Chaton de SantéVet en signant le contrat de collaboration disponible.
- L'ensemble des chiots vendus par l'éleveur doit être inscrits au LOF (Livre des Origines Français) et les chatons au LOOF (Livre Officiel des Origines Félines).
- Le père et la mère des chiots et chatons répondent à des critères de santé fixés par le SNPCC.



### Deux labels sont possibles :

- **LABEL Or** : Identification ADN contrôle des maladies listées par le SNPCC sur la mère et le père de la portée concernée.
- **LABEL Argent** : Contrôle des maladies listées par le SNPCC sur la mère et le père de la portée concernée.



À ce jour, les maladies listées par le SNPCC correspondent à l'ensemble des tests et maladies demandées sur la grille de cotation des races que vous élevez, cotation 4 «sujet recommandé». Les tests et contrôles doivent avoir été effectués par des organismes officiels.

Les labels sont attribués par portée.

Vous devez, pour chaque portée, faire une demande de label et remplir le formulaire se trouvant sur cette page :

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

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.

### Chiots et chatons assurés par SantéVet :

Tout chiot ou chaton issu d'une portée labellisée sera mieux valorisée pour les éleveurs adhérents du SNPCC. Ainsi,

- les «**LABEL Or**» sont à 10€ pour les adhérents (5€ pour les non adhérents),
- les «**LABEL Argent**» sont à 8€ pour les adhérents (4€ pour les non-adhérents),
- les «**Sans LABEL**» sont à 3€.

### Quand faire sa demande de label ?

Les demandes de labels concernant les animaux vendus durant un trimestre doivent être faites au plus tard à la fin du trimestre concerné soit avant le 31 mars pour le 1<sup>er</sup> trimestre, le 30 juin pour le deuxième trimestre, le 30 septembre pour le troisième trimestre et le 31 décembre pour le quatrième trimestre.

**Important :** Le secrétariat a besoin de la déclaration de portée pour les chiens ou de la demande de pedigree pour les chats. Ces documents sont délivrés respectivement par la SCC et le LOOF.

Certains nous font parvenir la facture du LOOF mais sur la facture ne figure pas les informations nécessaires, c'est pourquoi, pour gagner du temps, vous pouvez nous adresser directement la demande de pedigree.

**Pour tout renseignement merci de contacter le secrétariat à l'adresse suivante :**  
**assur-label@snpcc.com**

## RENOUVELLEMENT 2023 DE L'ACCORD POUR LES RÉÉCHELONNEMENTS DES PGE

Bruno Le Maire, ministre de l'Économie, a annoncé par communiqué de presse du 25 janvier 2023 **le renouvellement jusqu'au 31 décembre 2023 l'accord de place du 19 janvier 2022 sur les rééchelonnements des Prêts Garantis par l'État (PGE).**

L'accord de place du 19 janvier 2022 a instauré une procédure simplifiée dédiée aux TPE/PME, en complément des dispositifs déjà existants, pour permettre, en cas de difficulté avérée, le **rééchelonnement des PGE avec maintien de la garantie de l'État. Ce dispositif de rééchelonnement rapide, gratuit, confidentiel et non-judiciaire se fait sous l'égide de la Médiation du crédit aux entreprises de la Banque de France.**

Selon le ministère de l'Économie, dans leur grande majorité, les entreprises ont fait face en 2022 au remboursement de leur PGE sans difficulté : d'ores et déjà plus de 30 milliards de crédits ont été intégralement remboursés sur les 106 milliards d'euros octroyés aux TPE/PME depuis 2020. Le dispositif spécialement mis en place a permis d'accompagner environ 260 entreprises en 2022 en leur permettant d'étaler le PGE sur une durée de 2 à 4 années supplémentaires par rapport à l'échéancier initial, avec maintien de la garantie de l'État, en parallèle du réaménagement des autres financements bancaires.

Le contexte économique pour 2023, marqué par les conséquences de la crise énergétique, est susceptible d'entraîner des difficultés de trésorerie pour certaines entreprises. Par le renouvellement de cet accord de place pour l'année 2023, l'ensemble des acteurs impliqués s'engagent à **accompagner les entreprises en difficulté effective de remboursement afin de trouver une solution appropriée à leur situation.**

Sources : CNAMS - Janvier 2023 

## RETRAITES

### LA RÉFORME PREND EN COMPTE LES PRIORITÉS DES PETITES ENTREPRISES

Après la présentation de la réforme des retraites par la Première ministre, l'U2P constate que l'essentiel des conditions qu'elle avait mises en avant pour son adhésion au projet sont réunies.

D'abord, le report progressif à 64 ans de l'âge légal de départ à la retraite est de nature à renforcer l'équilibre financier des régimes de retraite et à pérenniser notre système de retraite par répartition fondé sur la solidarité entre les générations. En outre, agir sur l'âge de départ écarte deux autres pistes rejetées par l'U2P, qu'il s'agisse d'augmenter les cotisations ou de baisser le niveau des pensions de retraite.

#### Carrières longues

Ensuite, la réforme prend bien soin de maintenir et d'améliorer le dispositif de carrières longues permettant aux personnes qui ont travaillé avant l'âge de 20 ans ou de 18 ans, de prendre leur retraite avant l'âge légal. C'est un acquis important pour tous ceux qui sont entrés tôt dans la vie active.

**Le Gouvernement a choisi de répondre à la demande de l'U2P de réduire l'assiette des cotisations des travailleurs indépendants, en vue d'assurer un traitement équitable entre travailleurs indépendants et salariés.**

**Le projet présenté répond assez largement aux attentes des artisans, des commerçants de proximité et des professionnels libéraux.**

En parallèle, les salariés qui seront victimes d'une forme d'usure professionnelle liée à leur activité, pourront bénéficier d'un départ anticipé sur la base d'un avis du médecin du travail, ou d'une reconversion professionnelle.

L'U2P salue le caractère individualisé de ce dispositif, de même que sa prise en charge au niveau interprofessionnel et de façon mutualisée par la Commission des accidents du travail/maladies professionnelles (CAT/MP).

#### Petites pensions

La revalorisation des petites pensions de retraite était également attendue par l'U2P qui juge indispensable d'améliorer la pension des personnes qui ont travaillé et cotisé durant toute leur vie professionnelle par rapport à celles qui bénéficient des minima sociaux.

#### Assiette des cotisations

Enfin et surtout, le Gouvernement a choisi de répondre à la demande de l'U2P de réduire l'assiette des cotisations des travailleurs indépendants, en vue d'assurer un traitement équitable entre travailleurs indépendants et salariés.

Ainsi, la réforme des retraites se caractérise par des mesures, de responsabilité avec la consolidation de l'équilibre financier du système, de justice avec la réévaluation des petites pensions ainsi que la prise en compte des carrières longues et de l'usure professionnelle, et d'équité avec le rapprochement entre les niveaux de cotisations des travailleurs indépendants et des salariés.

*«Le projet présenté répond assez largement aux attentes des artisans, des commerçants de proximité et des professionnels libéraux, a affirmé Dominique Métayer, le Président de l'U2P. Nous ne manquerons pas de veiller à ce que les grands principes de cette réforme soient respectés dans le cadre des débats parlementaires.»*

Source : U2P – La brève – N°453



## TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

## DISPOSITIF D'ATTRIBUTION EXCEPTIONNELLE DE TRIMESTRES DE RETRAITE DE BASE AU TITRE DES ANNÉES 2020 ET 2021

Les mesures de restriction sanitaire mises en œuvre pour endiguer l'épidémie de Covid-19 ayant entraîné des conséquences sur les droits à retraite de base des travailleurs indépendants, l'article 107 de la loi de financement de Sécurité sociale pour 2022 a mis en place un dispositif exceptionnel visant à améliorer leurs droits, dans les secteurs touchés par la crise.

Les modalités d'attribution à titre exceptionnel de trimestres supplémentaires d'assurance vieillesse de base au titre des années 2020 et 2021 à ces travailleurs indépendants ont été fixées par un décret du 25 novembre 2022.

En effet, les mesures de restriction sanitaire mises en œuvre ont entraîné pour les travailleurs indépendants de certains secteurs d'activité une baisse de revenus ou de chiffre d'affaires et, par conséquent, une perte de droits à retraite.

**Rappel** : le nombre de trimestres d'assurance vieillesse de base acquis est déterminé à partir du revenu servant d'assiette à la cotisation vieillesse. Le montant de revenu exigé pour valider un trimestre est égal à 150 fois le Smic horaire brut en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée.

Ce mécanisme exceptionnel permettra aux travailleurs indépendants concernés de bénéficier au titre des années 2020 et 2021 d'autant de trimestres de retraite que la moyenne des trimestres validés sur 2017, 2018 et 2019. Il ne concerne que la retraite de base.

## Travailleurs indépendants concernés

Cette mesure peut s'adresser aux travailleurs indépendants remplissant les deux conditions cumulatives suivantes :

- avoir débuté leur activité avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020,
- relever des secteurs S1 et S1 bis, ainsi que des autres secteurs affectés par une fermeture administrative (S2) qui ont bénéficié d'au moins un des 3 dispositifs de réduction des cotisations et contributions sociales mis en place en 2020 et 2021.

## Détermination du nombre de trimestres exceptionnels attribués

Au titre de 2020 et 2021, il est attribué aux assurés un nombre de trimestres d'assurance vieillesse de base correspondant à la différence entre :

- d'une part, le nombre annuel moyen de trimestres validés par l'assuré au cours des années 2017 à 2019 (période de référence) à raison des revenus, trimestres réputés cotisés. Cette période de référence est limitée aux années 2018 et 2019 ou à l'année 2019 pour les travailleurs indépendants dont l'activité a débuté, respectivement, en 2018 ou en 2019.
- et d'autre part, le nombre de trimestres validés par l'assuré au titre de 2020 ou 2021 à raison des revenus tirés de cette même activité.

La période de référence est :

- rapportée à l'année entière, si le début d'affiliation est intervenu au cours des années 2017, 2018 ou 2019,
- réduite au prorata de la durée d'affiliation si la cessation d'affiliation est intervenue au cours des années 2020 ou 2021.

Selon la Direction de la Sécurité Sociale, il convient de retenir la durée d'affiliation de l'année au cours de laquelle le travailleur indépendant a cessé son activité (année 2020 ou 2021).

La période de référence ainsi retenue est arrondie, s'il y a lieu, soit à l'entier supérieur si la première décimale de ce nombre est égale ou supérieure à 5, soit à l'entier inférieur dans le cas contraire.

Les trimestres validés pour la période de référence et pour les années 2020 et 2021 prennent en compte les trimestres cotisés et les trimestres assimilés.

La somme des trimestres validés à raison des revenus et des trimestres exceptionnels ne peut être supérieure à 4 pour chacune de ces années.

Concrètement, les travailleurs indépendants (hors auto-entrepreneurs et travailleurs saisonniers) ne bénéficieront au maximum que d'un seul trimestre par an au titre de ce dispositif, compte tenu de l'application de la cotisation minimale obligatoire qui leur garantit automatiquement la validation de 3 trimestres par an.

À noter : à titre dérogatoire, le montant de l'assiette minimale des cotisations vieillesse de base pour l'année 2022 est modifié par un décret du 16 novembre 2022. Pour plus d'infos, consulter la circulaire CNAV dédiée.

## Droits découlant de ces trimestres exceptionnels attribués

Les trimestres exceptionnels validés sont comptés comme des périodes d'assurance au même titre que les périodes assimilées.

Le montant de la pension dont la date d'effet se situe entre le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et le 31 décembre 2024 sera révisé pour tenir compte des trimestres exceptionnels qui pourront être attribués dans le cadre de ce dispositif.

## Information des assurés

La CNAV informera au plus tard le 31 mai 2023, les travailleurs indépendants qu'ils sont éligibles à l'attribution à titre exceptionnel de périodes d'assurance.

Les artisans, commerçants et industriels qui n'auront pas été informés au 1<sup>er</sup> juin 2023 de leur éligibilité à l'attribution à titre exceptionnel de périodes d'assurance pourront en faire la demande auprès de leur organisme de retraite.

Sources : CNAIS - Décembre 2022



## PUBLICATION DE LA LOI POUR LE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE 2023

### PRINCIPALES MESURES

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2023 a été publiée au JO du 24 décembre, après annulation par le Conseil constitutionnel de certaines mesures.

Le Conseil constitutionnel a notamment censuré les dispositions de la loi visant :

- en cas **d'arrêt de travail prescrit en téléconsultation**, à limiter le versement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) maladie et accident du travail / maladie professionnelle (AT/MP) aux arrêts prescrits par certains médecins (dont le médecin traitant du patient),
- à imposer aux employeurs de verser le montant des **IJSS maternité, paternité et adoption** dès le premier cycle de paye suivant l'absence (système dit «d'avance des IJSS»),
- à aménager la procédure dérogatoire de renouvellement du **congé de présence parentale** et de l'AJPP (allocation journalière de présence parentale).

Les **principales mesures** adoptées par la LFSS 2023 sont les suivantes :

#### Mesures intéressant les travailleurs indépendants

##### Neutralisation des revenus 2020 des travailleurs indépendants pour le calcul des IJ 2023

La crise sanitaire du covid-19 a entraîné une **baisse des revenus perçus en 2020 par les travailleurs indépendants**. Or, leurs indemnités journalières (IJ) étant calculées à partir des revenus des trois dernières années civiles, les revenus de 2020 sont pris en compte pour le calcul des IJ commençant en 2021, 2022 et 2023. Les réductions d'activité liées à la crise sanitaire peuvent **donc encore pénaliser les travailleurs indépendants en 2023, et le mécanisme de neutralisation précédemment mis en place a logiquement été prorogé**.

**Les revenus d'activité 2020 des travailleurs indépendants sont ainsi neutralisés** pour le calcul des IJ maladie-maternité dues au titre des arrêts de travail débutant entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2023. Cette neutralisation est effectuée dans des conditions fixées par un décret du 26 décembre 2022 publié au JO du 27 décembre.

##### Calcul des prestations en espèces sur les revenus réels 2022 pour les micro-entrepreneurs

Par dérogation, la LFSS pour 2022 avait prévu des mesures spécifiques de calcul des prestations en espèces pour les micro-entrepreneurs afin **d'éviter que les mesures de réduction des cotisations sociales dont ils avaient pu bénéficier pendant la crise sanitaire n'induisent une diminution de leurs droits**.

Dans la mesure où le dispositif de déduction a été réactivé au titre des mois de janvier et février 2022, **la LFSS 2023 étend aux chiffres d'affaires et aux recettes de l'année 2022 la prise en compte des montants bruts pour le calcul des prestations en espèces versées aux micro-entrepreneurs**.

Le calcul de ces prestations n'est donc pas réalisé sur les **revenus cotisés** des micro-entrepreneurs mais sur les revenus réels des micro-entrepreneurs, tels qu'ils auraient dû être comptabilisés pour le calcul des droits afin de bien inclure dans le champ des prestations concernées

les prestations maternité, paternité, accueil de l'enfant et adoption, qui avaient été omises.

Afin de calculer ces prestations, des échanges d'informations sont organisés entre l'URSSAF Caisse nationale, les URSSAF, les caisses générales de sécurité sociale (CGSS) et l'administration fiscale.

#### Mesures intéressant les employeurs

##### Arrêts de travail dérogatoires covid-19

Le mécanisme des arrêts de travail dérogatoires a été mis en place au début de la pandémie de covid-19, pour freiner la circulation du virus covid-19 et inciter les personnes positives, ou susceptibles de l'être, à s'isoler.

Ce mécanisme leur permet, si elles ne peuvent pas télétravailler, d'être placées en arrêt maladie, en bénéficiant des **IJSS maladie** et, pour ce qui concerne les salariés, de **l'indemnisation complémentaire «employeur»** prévue par le code du travail, à des conditions dérogatoires (pas de délai de carence, pas de condition d'ancienneté, etc.).

La loi **prolonge le système des arrêts de travail dérogatoires**, jusqu'à une date fixée par décret, et **au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023**, mais dans un cadre restreint aux cas de contamination au covid-19, établie par un examen inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale (test PCR, test antigénique).

##### Pouvoirs accrus de vérification et de correction des URSSAF

La LFSS 2023 confie aux **URSSAF, au 1<sup>er</sup> janvier 2023, le soin de vérifier l'exhaustivité, la conformité et la cohérence des informations déclarées par les employeurs, la correction des anomalies ou erreurs** susceptibles d'affecter le montant des cotisations, versements et contributions recouvrés pour le compte de tous leurs partenaires ainsi que le contrôle de ce montant, sauf lorsque celui-ci est confié par la loi à un autre organisme.

Dans des conditions prévues par décret, une convention conclue par l'ACOSS (ou URSSAF Caisse nationale) avec les organismes pour le compte desquels ces cotisations et contributions sont recouvrées peut prévoir les modalités de contribution de ces organismes aux opérations de vérification.

**Lorsque le déclarant ne corrige pas sa DSN, la correction sera effectuée par les organismes de sécurité sociale** auxquels la déclaration a été adressée.

Il sera tenu compte des demandes de correction signalées par les autres organismes ou administrations destinataires des données.

#### Autres mesures

- **Report à 2024** du transfert aux URSSAF du recouvrement des cotisations **AGIRC-ARRCO et APEC**,
- clarification des modalités d'imputation de la **déduction forfaitaire de cotisations patronales sur heures supplémentaires des employeurs de 20 à moins de 250 salariés** entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2022, et son application, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, aux **rachats de jours de RTT** acquis de 2022 à 2025 effectués en application de la loi de finances rectificative du 16 août 2022,

- extension pérenne des **dispositions limitant la durée des contrôles URSSAF** à toutes les entreprises de 10 à moins de 20 salariés (jusqu'à présent, ces règles ne concernaient que les entreprises de moins de 10 salariés, même si une expérimentation avait été menée dans les « 10 à moins de 20 salariés »),
- utilisation par les **agents URSSAF** des documents et informations obtenus lors du contrôle de toute personne appartenant au même groupe que l'entreprise qu'ils contrôlent,
- modulation des « sanctions » du donneur d'ordre en cas de **travail dissimulé** du sous-traitant, sous certaines conditions.

Source : CNAMS - Janvier 2023 



## REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE

### LA COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL DE PARIS FAIT DROIT À LA REQUÊTE DE L'U2P

À la suite de plusieurs recours déposés notamment par l'U2P, l'article 2 du décret du 18 novembre 2021 a été annulé, et le ministère du Travail doit recalculer, dans un délai de trois mois, le poids du MEDEF, de la CPME et de l'U2P pour l'opposition à l'extension des accords.

La décision de la Cour administrative d'appel de Paris constitue une victoire pour l'U2P puisque l'article 2 de l'arrêté du 18 novembre 2021 est annulé, ce qui répond à sa requête initiale.

Ainsi, le ministère du Travail va être amené à revoir à la baisse le poids de la CPME en lui retirant les quelques 588 441 salariés apportés à tort par la FEHAP et NEXEM.

Rien ne permet en effet d'attester que leur adhésion ait été rendue publique avant le 31 décembre 2019, condition indispensable pour leur prise en compte dans le calcul de la représentativité patronale.

Par ailleurs, la procédure est toujours en cours concernant l'arrêté du 7 décembre 2021 relatif à la répartition des sièges au sein des organismes de sécurité sociale.

L'U2P voit ainsi son action récompensée, et va continuer à œuvrer pour que les entreprises de l'artisanat, du commerce de proximité et des professions libérales soient reconnues à la hauteur de leur poids réel dans le tissu économique du pays.

L'U2P voit son action récompensée, et va continuer à œuvrer pour que les entreprises de l'artisanat, du commerce de proximité et des professions libérales soient reconnues à la hauteur de leur poids réel dans le tissu économique du pays.

Sources : La Brève U2P n°452



## APPEL À PHOTOS !

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

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

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

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

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

Merci de faire suivre vos fichiers à [snpcc@snpcc.com](mailto:snpcc@snpcc.com)



## SIMULATEUR D'ACCÈS AUX AIDES GAZ/ÉLECTRICITÉ

Vous avez la possibilité d'utiliser un outil de simulation pour évaluer rapidement l'éligibilité de l'entreprise à l'aide Gaz/électricité et d'obtenir une estimation de son éventuel montant.

Les données saisies permettent de confirmer (ou d'infirmer) la pertinence de déposer (ou non) une demande d'aide accompagnée des justificatifs nécessaires à son instruction.

Pour effectuer une simulation, il faut se munir des informations relatives aux chiffres d'affaires 2021 et 2022, aux dépenses d'électricité ou de gaz 2021 et 2022 et dans certains cas à des EBE 2021 et 2022.

Pour plus d'infos sur l'accès aux aides, consulter la page dédiée sur le site du Ministère de l'économie ou la note technique sur le site des impôts.

Source : CNAMS - Décembre 2022



## INFO COUPURES D'ÉLECTRICITÉ

À l'occasion du Conseil des ministres du mardi 29 novembre, la Première ministre Élisabeth Borne a présenté une communication relative à la préparation aux risques de coupures d'électricité **durant l'hiver**, et a rappelé **sa volonté de ne laisser aucune entreprise dans l'impasse face à la hausse des factures d'énergie**.

### Risques de coupures d'électricité et alertes Ecowatt

Chaque mois, le gestionnaire du Réseau de transport d'électricité RTE fait un point sur la situation électrique du pays. Selon l'un de ses scénarios, **la France pourrait en janvier se retrouver en situation de tension**, ce qui veut dire que RTE pourrait émettre un signal Ecowatt «orange» ou «rouge».

Si la mobilisation est suffisante, le système électrique est soulagé et le risque de coupure est écarté.

En revanche, si la mobilisation est insuffisante, **RTE peut être amené, 2 ou 3 jours après la première alerte «Ecowatt rouge», à demander aux distributeurs d'électricité de procéder à des coupures localisées et temporaires.**

Elles sont mises en œuvre en dernier recours (le jour J) pour éviter une panne de grande ampleur.

La Première ministre a indiqué que les **coupures affecteraient alternativement des portions de départements, zone après zone, de sorte que tout le territoire ne soit pas touché en même temps.**

Le délestage est prévu pour que l'électricité soit coupée pendant les périodes de **pics de consommation**, c'est-à-dire le matin **entre 8 heures et 13 heures et le soir entre 18 heures et 20 heures**. **Le délestage n'est pas permis le week-end, que très rarement le soir après 20 heures et jamais la nuit, sauf dans une situation exceptionnelle.**

Quand un dispositif de délestage est prévu, les **usagers sont informés** avant sa mise en œuvre selon les modalités suivantes :

- **3 jours avant** : RTE et le ministère de la transition écologique informent d'une vigilance renforcée et de la possibilité de mise en place d'un délestage,
- **2 jours avant** : information particulière aux patients à haut risque vital (PHRV) ou à leurs représentants,
- **19h30 la veille** : confirmation par RTE et Enedis (gestionnaire du réseau de distribution d'électricité) de la possible coupure d'électricité,
- **21h30 la veille** : publication d'un communiqué de presse avec la carte des départements potentiellement concernés,
- **le jour J** : envoi d'alertes aux utilisateurs de l'application EcoWatt et activation des coupures par les 30 agences régionales d'Enedis **par tranche de deux heures maximum par clients.**

Pour en savoir plus, consulter la FAQ sur les coupures d'électricité organisées.

Les usagers pourront donc accéder aux informations en :

- consultant le site [monecowatt](https://www.monecowatt.fr),
- téléchargeant l'application EcoWatt pour recevoir les alertes sur son smartphone,
- s'inscrivant à l'alerte vigilance coupure pour être averti par SMS en cas de risque de coupure.

Selon la Première ministre, **différentes perturbations sont à prévoir dans la vie quotidienne des entreprises et des particuliers, concernant les transports, les écoles, le fonctionnement des dispositifs électriques automatiques ou encore les communications téléphoniques.**

Le Gouvernement **recommande donc aux dirigeants d'entreprises de poursuivre leurs efforts de baisse de consommation afin d'anticiper la pénurie d'électricité** en continuant à : réduire l'éclairage intérieur des bâtiments, réduire le chauffage d'un ou deux degrés, anticiper la montée en température des bureaux et commerces avant 8h, limiter la consommation en fin de journée dans les locaux inoccupés ou encourager le télétravail.

Source : CNAMS - Décembre 2022



# RÉFORME DES RETRAITES

## ANNONCES DU 10 JANVIER 2023

Vous trouverez ci-après la synthèse relative à l'essentiel des mesures présentées dans le cadre de la réforme des retraites ; mesures qui seront intégrées au projet de loi de financement de la sécurité sociale rectificative pour 2023 et qui sera présenté en Conseil des Ministres le 23 janvier 2023.

L'examen du projet de loi débutera à l'Assemblée nationale début février 2023.

La réforme entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2023.

3 axes architecturent le projet de réforme :

- l'équilibre financier : ne pas aggraver le déficit ;
- la justice : « nous travaillerons plus longtemps, mais pas tout le monde et pas au même rythme » (carrière longue, amélioration de la retraite des femmes, prévention de l'usure professionnelle...);
- le progrès social.

### Voici les principales annonces de la conférence de presse de la Première Ministre :

- Âge légal de départ à la retraite : à compter du 1/9/23, l'âge légal sera relevé progressivement sur 8 ans pour atteindre 64 ans en 2030 ;
- Durée de cotisation : elle n'excédera pas 43 ans, mais le passage progressif à cet objectif sera accéléré à raison d'un trimestre par an pour atteindre 43 ans en 2027 ;
- Maintien à 67 ans de l'âge avec annulation de la décote ;
- Contribution supplémentaire des employeurs pour la retraite compensée par une baisse de la cotisation AT-MP dont le Régime est très excédentaire ;
- Réintégration des périodes de congé parental pour le calcul de la retraite des femmes ;
- Départ anticipé pour ceux qui ont commencé à travailler tôt :
  - . avant 16 ans, départ dès 58 ans
  - . avant 18 ans, dès 60 ans
  - . avant 20 ans, dès 62 ans
- Prévention et réparation de l'usure professionnelle grâce à :
  - . un suivi médical renforcé fondé sur les dispositions de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail ;
  - . des possibilités de départ anticipé ;
  - . renforcement du C2P : faciliter l'acquisition de droits et créer un congé de reconversion
  - . création d'un fonds pour la prévention de l'usure professionnelle doté d'un milliard d'euros ;
- Prise en compte des situations spécifiques :
  - . départ à 62 ans pour les personnes en invalidité ou inaptitude ;
  - . les TUC seront pris en compte pour le calcul des droits à la retraite
- 4/10 personnes partant en retraite chaque année pourront bénéficier de départs anticipés ;
- extinction des principaux régimes spéciaux de retraite :
  - . les nouveaux entrants seront affiliés au régime général ;
  - . l'intégralité des salariés relevant de ces régimes spéciaux se verront appliquer un allongement de l'activité.
- Garantie d'un niveau de pension à 85% du SMIC net pour une carrière complète au SMIC ; le minimum de pension augmentera de 100 euros par mois pour une carrière complète soit 1.200 euros/mois

- Revalorisation des pensions de retraite actuelle pour tous ceux avec carrière complète au niveau du SMIC - mesure issue de la concertation et qui sera intégrée au PLFSS rectificative pour 2023 présentée en Conseil des ministres le 23/1 ;

- Lever les freins à l'emploi des seniors : le taux d'emploi des personnes de plus de 55 ans en France (56%) est un des taux les plus faibles d'Europe ;

- . assouplissement du dispositif de retraite progressive pour les salariés et extension à la fonction publique ;
- . simplification du cumul emploi retraite avec la création de nouveaux droits ;
- . création du compte épargne temps universel CETU ;
- . création d'un index seniors dans les entreprises

### • Réforme de l'assiette des travailleurs indépendants :

- . simplifier le calcul des cotisations et des contributions sociales des travailleurs indépendants. Celles-ci sont aujourd'hui fondées sur une assiette complexe et distincte de celle des salariés. En simplifiant ce calcul, les prélèvements des indépendants seront rendus plus prévisibles et plus équitables au regard de la création de droits à la retraite ;
- . parvenir à une équité contributive entre les salariés et les indépendants, de façon à ce qu'une carrière complète sur une rémunération équivalente au SMIC puisse garantir une pension égale à 85% du SMIC net ;
- . une concertation sera engagée avec les représentants des différentes professions concernées et leurs organismes de sécurité sociale. Elle traitera du paramétrage de l'assiette, des taux, dans un objectif global de stabilité des prélèvements, et en contrepartie des effets sur le renforcement du niveau de pension. La réforme sera intégrée au PLFSS pour 2024.

Sources : CNAMS - Janvier 2023 



## PUBLICATION DE LA LOI « MARCHÉ DU TRAVAIL »

La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a été publiée au JO du 22 décembre 2022 après que le Conseil constitutionnel a jugé le 15 décembre dernier que l'ensemble des dispositions dont il avait été saisi le 18 novembre dernier étaient bien constitutionnelles.

Il faut désormais attendre la parution des décrets d'application.

Les principales mesures de la loi « Marché du travail » sont les suivantes :

- La création d'une **présomption de démission en cas d'abandon de poste** (modalités à préciser par décret),
- en cas de proposition ou de **refus d'un CDI à l'issue d'un CDD pour le même emploi ou un emploi similaire, de nouvelles formalités à la charge des employeurs**, avec en cas de refus réitéré, la privation des allocations chômage (modalités à préciser par décret),
- en matière d'**assurance chômage**, les bases nécessaires à la mise en place par décret d'un **mécanisme de «contracyclicité»**, c'est-à-dire rendre les conditions d'accès à l'assurance chômage plus strictes quand la situation de l'emploi est bonne (pour inciter à la reprise d'emploi) et, au contraire, plus souples quand la conjoncture est moins favorable,
- la prolongation jusqu'au 31 août 2024 du dispositif du **bonus-malus sur la cotisation patronale d'assurance chômage**, applicable depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022 aux employeurs de 11 salariés et plus de certains secteurs d'activité,
- le **droit de vote aux élections du CSE accordé aux salariés assimilés à l'employeur à partir du 31 octobre 2022** (alors qu'ils étaient jusqu'à présent exclus du corps électoral), afin de tirer les conséquences d'une décision QPC du Conseil constitutionnel,
- la réforme et la simplification du dispositif de **validation des acquis de l'expérience** (VAE) (modalités à préciser par décret),
- l'assouplissement du régime du **CDI intérimaire** et, en matière de **CDD et d'intérim**, la relance de l'expérimentation du **contrat multi-remplacement** (secteurs à préciser par décret).

### Focus sur la création d'une présomption de démission en cas d'abandon de poste (article 4)

L'abandon de poste désigne le fait, pour un salarié, de **quitter son poste de travail sans autorisation, mais aussi, de ne plus se rendre au travail sans justifier de son absence.**

Il peut s'agir d'une absence pour des raisons légitimes, mais l'abandon de poste concernera plus souvent un **salarié qui, sans donner sa démission, veut pousser l'employeur à le licencier afin de percevoir les allocations chômage.** On observe également que des abandons de poste surviennent après qu'un salarié ait refusé de signer une rupture conventionnelle proposée par l'employeur.

De telles situations se sont multipliées durant la crise sanitaire et ont laissé beaucoup d'employeurs de TPE dans un profond désarroi. En effet, cette situation peut causer des problèmes d'organisation dans les entreprises,

en particulier les plus petites, et **conduire l'employeur à engager une procédure de licenciement en craignant un retour de bâton devant les prud'hommes.**

Pour sécuriser l'employeur et limiter le recours des salariés à la pratique de l'abandon de poste, la loi Marché du travail institue une **présomption de démission en cas d'abandon de poste.**

Le salarié qui a **abandonné volontairement** son poste et ne reprend pas le travail **après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge**, dans le délai fixé par l'employeur, **est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.**

Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut **saisir le conseil de prud'hommes.** L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Il statue au fond dans un **délai d'un mois** à compter de sa saisine.

Le délai prévu au premier alinéa **ne peut être inférieur à un minimum fixé par décret** en Conseil d'État. À l'expiration de ce délai, le salarié sera présumé avoir démissionné s'il ne reprend pas son poste.

La présomption de démission en cas d'abandon de poste n'est qu'une **présomption simple que le salarié peut renverser en agissant en justice** et en établissant que son absence n'est pas un abandon volontaire de poste et qu'elle est justifiée.

En toute logique, si le salarié parvient à renverser la présomption de démission, le **juge devra requalifier la rupture du contrat en licenciement, lequel, faute de motif, serait sans cause réelle et sérieuse.**

**Attention** : certaines situations d'absence légitimes ne peuvent pas être qualifiées d'abandon de poste. C'est notamment le cas de l'exercice du droit de retrait, du droit de grève ou encore du fait pour un salarié de quitter son poste sans autorisation en raison de son état de santé.

Si le salarié est **reconnu démissionnaire**, parce qu'il n'a pas repris son poste à l'issue du délai fixé par l'employeur et qu'il n'agit pas en justice, ou parce qu'il échoue à renverser la présomption de démission, **il n'aura pas droit aux allocations chômage.**

### Focus sur la proposition de CDI après un CDD pour le même emploi (article 2)

Dans un contexte de **fortes tensions sur le marché du travail**, les sénateurs avaient adopté un amendement visant à priver d'indemnisation chômage les salariés en CDD ou en mission d'intérim qui refusent un CDI à l'échéance de leur contrat.

Malgré les réticences du gouvernement, cette mesure a été validée, et fait **peser une nouvelle charge administrative sur l'employeur.**

Elle implique **côté employeur** de suivre quelques **formalités vis-à-vis des salariés et de Pôle emploi.**

La loi prévoit que l'employeur qui propose à un salarié en CDD que la relation se poursuive à l'issue de son contrat sous la forme d'un CDI, pour occuper le même emploi, ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente, relevant

de la même classification et sans changement du lieu de travail, **notifie cette proposition par écrit au salarié.**

En cas de refus du CDI de la part du salarié en CDD, l'employeur en informe Pôle emploi en **justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.**

Les modalités de mise en œuvre de ces dispositions seront précisées par un décret en Conseil d'État.

S'il est constaté qu'un **demandeur d'emploi a refusé à 2 reprises, au cours des 12 mois précédents, un CDI tel que proposé dans les conditions précitées, celui-ci perd le droit au bénéfice de l'allocation chômage.**

Autrement dit, un salarié en CDD qui, au cours des 12 mois précédents, aurait refusé par 2 fois une proposition de CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, n'aurait pas droit à l'allocation chômage.

Il est précisé que cette **exclusion de l'indemnisation chômage ne s'applique pas si le salarié a été employé en CDI au cours de cette même période et qu'il en a été involontairement privé** (ex. : licenciement).

Il est également précisé que **ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque la dernière proposition adressée au demandeur d'emploi n'est pas conforme aux critères prévus par le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)** si celui-ci a été élaboré antérieurement à la date du dernier refus pris en compte.

**Rappel** : le PPAE permet au demandeur d'emploi de définir les critères de l'emploi qu'il recherche. Ces critères constituent «l'offre raisonnable d'emploi», sachant qu'en cas de 2 refus d'offres raisonnables d'emploi sans motif légitime, le demandeur d'emploi peut être privé d'allocation chômage.

Ainsi, face à un refus de CDI après un CDD, Pôle emploi devra vérifier que la proposition de CDI correspond aux critères fixés dans le PPAE du demandeur d'emploi pour, le cas échéant, refuser l'indemnisation chômage.

Source : CNAMS - Décembre 2022



## MUTUELLE ET DROIT DU SALARIÉ

Depuis 2016, les employeurs du secteur privé ont l'obligation de fournir une mutuelle de santé collective à leurs salariés et de participer au moins à hauteur de 50% du prix des cotisations. Mais les salariés ont-ils l'obligation d'accepter ?

Si l'entreprise n'a d'autres choix que de proposer une mutuelle complémentaire à ses salariés, la loi précise également qu'un salarié peut demander une dispense d'adhésion.

Quatre situations lui permettent d'obtenir cette dispense d'adhésion, s'il dispose :

- D'une couverture complémentaire professionnelle au titre d'un autre emploi (y compris au titre d'ayant droit : enfant, conjoint...);
- D'une couverture personnelle au moment de la mise en place de la complémentaire d'entreprise;
- De la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C), ou d'une complémentaire santé solidaire (C2S, sous conditions de revenus);
- D'un contrat à durée déterminée de moins de 3 mois;
- D'un temps partiel (15h/semaine) ou s'il est apprenti et que la cotisation représente 10% ou plus de son salaire.

Si un salarié se trouve dans l'une de ces situations, il devra demander par écrit à être dispensé de la mutuelle ou de la prévoyance proposée par son employeur.

Pour plus d'informations, contactez le conseiller de votre CMA.

Source : le monde des artisans



## LE TRAVAIL EN FAMILLE TRÈS RÉGLEMENTÉ

En cas de suractivité, la tentation est forte pour un artisan de faire appel à l'entraide familiale. Or la loi est stricte sur cette notion.

### Qu'est-ce que l'entraide familiale ?

L'entraide familiale est définie comme «une aide ou une assistance apportée à une personne proche de manière occasionnelle et spontanée, en dehors de toute rémunération et de toute contrainte»\*. Un artisan peut donc justifier le concours d'une proche à son activité en raison de leurs liens étroits de parenté (père, mère, filles, fils, frère, sœur) lorsque la chose intervient de manière ponctuelle, non organisée, et à titre gratuit. La reconnaissance de l'entraide familiale est également admise entre conjoints. Sachant qu'en cas de non-respect de ces règles l'artisan peut être reconnu coupable de travail dissimulé et de risquer de lourdes sanctions. À cet égard, un risque demeurera, en particulier, si l'entraide est réalisée pour les mêmes prestations et au-delà des horaires prévus par un contrat de travail dont serait déjà titulaire ce proche dans l'entreprise, sans que soient établies les déclarations correspondantes aux organismes sociaux, ni acquittées les cotisations correspondantes. Concrètement, et l'information prend tout son sens en période touristique, il est déconseillé qu'un membre de la famille de l'artisan détenteur d'un contrat de travail effectue des heures au-delà de son contrat au titre de l'entraide.

\*Définition de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACCOSS).

Pour plus d'information contactez les juristes en droit du travail de votre CMA [plateformetravail@cma-auvergnerrhonealpes.fr](mailto:plateformetravail@cma-auvergnerrhonealpes.fr) | Tél. 04 72 43 43 55

Source : le monde des artisans



## À RETENIR EN CE DÉBUT 2023

# QUELQUES NOUVEAUTÉS SOCIALES

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

En ce début d'année 2023, outre les vœux traditionnels, il est d'usage de présenter les principales évolutions en matière sociale qui s'appliquent dès le 1<sup>er</sup> janvier. Nous en avons sélectionné quelques-unes susceptibles de vous intéresser.

### LE SMIC EST REVALORISÉ AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2023

Décret n°2022-1608 du 22 décembre 2022 portant relèvement du SMIC (JO du 23/12/2022)

**TAUX HORAIRE BRUT DU SMIC = 11,27€ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023**

(Au lieu de 11,07€ depuis le 01/08/2022, soit une augmentation de + 1,81%)

Nota : le minimum garanti (MG) est porté à **4,01€ à compter du 01/01/2023** (au lieu de 3,94€ depuis le 01/08/2022)

**SMIC MENSUEL BRUT POUR 35 H /hebdo = 1709,28€** (montant arrondi calculé selon une des formules suivantes retenues par le Ministère :

$11,27€ \times [35h \times 52/12]$  ou  $11,27€ \times 151,6666 h$ .)

**Sur une base de 151,67h/mois = 1 709,32€ (arrondis)**

- **Le SMIC est un minimum en dessous duquel aucun salaire ne peut être payé.** Il est fixé le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, sauf revalorisation intermédiaire, selon les règles légales et réglementaires. Il s'agit ici de la revalorisation du SMIC applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.
- **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<sup>e</sup> 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 01/01/2023 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 1<sup>er</sup> juin 2022 étendu par arrêté ministériel du 25/08/2022 (JO du 31/08/2022)**. Il est applicable à compter du premier jour du mois suivant la parution au JO de son arrêté d'extension, donc depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022.

**De nouvelles négociations salariales au niveau de la Branche sont ouvertes en ce début d'année 2023.**

#### Incidences de la nouvelle augmentation du SMIC au 01/01/2023

- **Les salaires minima conventionnels des coefficients 110 et 120** de la grille de l'accord Salaires du 01/06/2022 sont **inférieurs au SMIC, tel que revalorisé au 01/01/2023 (1709,32€ pour 151,67h)**. **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 (130 et suivants) sont supérieurs au montant du SMIC (valeur 01/01/2023) 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 familiaux, 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 de Branche, 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<sup>e</sup> 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.

## QUELQUES CHIFFRES À RETENIR AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2023

**Le plafond mensuel de la Sécurité sociale** est porté à **3666€** (soit une hausse de + 6,9%) pour les cotisations et contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023. **Le plafond annuel s'élève donc à 43992€.**

**Concernant les titres-restaurants, pour les titres émis à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023**, la loi de finances pour 2023 porte à **6,50€ la limite d'exonération fiscale et sociale** du complément de rémunération résultant de la **contribution de l'employeur à l'acquisition par le salarié de titres restaurants**. Rappelons, que pour être exonérée, la contribution patronale au financement des titres-restaurants doit être comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre. Ainsi, si la contribution de l'employeur est de 6,50€, elle reste totalement exonérée de charges si la valeur nominale du titre-restaurant se situe entre 10,83€ (60% du titre) et 13€ (50% du titre).

**Nota** : D'autres nouveautés (*montants des avantages en nature et frais professionnels, taux de cotisation AT/MP, hausse de la prise en charge des frais de transport notamment Pass Navigo,...*) entrent en application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Nous vous invitons à vous rapprocher de vos experts comptables.

## LES AIDES À L'EMBAUCHE D'ALTERNANTS

L'aide exceptionnelle à l'alternance, mise en place dans le cadre du plan de relance, devait en principe, prendre fin au 31 décembre 2022.

Mais de **nouvelles dispositions ont été mises en place par le décret n°2022-1714 du 29 décembre 2022 paru au JO du 30/12/2022**. Ce texte modifie le montant et les modalités d'attribution de l'aide unique aux employeurs d'apprentis versée par l'État aux employeurs de moins de 250 salariés au titre des contrats d'apprentissage conclus en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat.

Il prévoit que **l'aide unique est versée uniquement au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage et que son montant s'élève à 6000€ maximum.**

Il définit également, **pour ceux qui ne bénéficient pas de l'aide unique et pour les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation, les modalités d'attribution, sous certaines conditions, d'une aide exceptionnelle versée aux employeurs pour la première année d'exécution des contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2023, d'un montant de 6000 euros maximum.** Cette aide exceptionnelle est attribuée aux employeurs d'apprentis et de salariés **en contrat de professionnalisation de moins de 30 ans**, sous réserve pour les entreprises d'au moins 250 salariés, de s'engager à respecter un quota d'alternants dans leur effectif en 2025. Cette aide est attribuée pour les contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation visant un niveau minimal de diplôme ou de titre à finalité professionnelle.

## INDEMNISATION DES ARRÊTS DE TRAVAIL LIÉS AU COVID-19

**La loi n°2022-1616 du 23 décembre 2022** de financement de la Sécurité sociale pour 2023 parue au JO du 24/12/2022 prévoit notamment (voir art.27), qu'en cas de test PCR ou antigénique positif au Covid 19, les assurés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler, y compris à distance, **continuent de bénéficier du régime dérogatoire** mis en place pendant la crise sanitaire qui devait en principe s'arrêter au 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

- **Arrêt de travail établi par l'Assurance maladie** après déclaration en ligne de l'assuré ;
- Bénéfice des **indemnités journalières de SS** sans que soient appliqués les conditions d'ouverture de droits, le délai de carence de 3 jours et les durées maximales de versement des indemnités journalières ;
- Concernant l'employeur, il doit verser les indemnités complémentaires légales sans que soient appliqués la condition d'ancienneté, le délai de carence et la prise en compte des durées d'indemnisation.

**Nota** : la loi prévoit que ce régime dérogatoire prendra fin à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2023.

## UN RESTE À CHARGE POUR LE CPF

**La loi n°2022-1726 du 30 décembre 2022** de finances pour 2023 parue au JO du 31/12/2022 met en place, dans son article 212, **un reste à charge pour les personnes utilisant leur compte personnel de formation (CPF) pour financer une action de formation.**

Cette mesure **s'appliquera en pratique dès la publication d'un décret fixant les modalités de mise en œuvre.** Nous vous donnerons des précisions ultérieurement.

Sur le principe, la personne utilisant son CPF sera amenée à participer au financement de sa formation, sachant que cette participation peut être proportionnelle au coût de la formation dans la limite d'un plafond ou d'une somme forfaitaire (à préciser). Toutefois, cette participation n'est pas due par les demandeurs d'emplois et les salariés dont la formation, par le biais du CPF, fait l'objet d'un abondement de la part de leur employeur.

**IMPORTANT** : Par ailleurs, la loi n°2022-1587 du 19/12/2022 parue au JO du 20/12/2022 vise à lutter contre la fraude au CPF. Le texte interdit et permet de sanctionner toute forme de démarchage (par SMS, téléphone, mails,...) des titulaires du CPF. Il impose également une obligation de référencement des organismes de formation proposant des formations sur la plateforme « Mon compte formation ».

### PRÉSUMPTION DE DÉMISSION EN CAS D'ABANDON DE POSTE

La loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 parue au JO du 22/12/2022, dite «Loi Marché du travail» instaure une présomption simple de démission en cas d'abandon de poste d'un salarié, dont les modalités de mise en œuvre seront fixées par décret.

Jusqu'à présent, comme nous vous l'avions exposé dans un article précédent, l'abandon de poste ouvrait sur une procédure de licenciement, éventuellement pour faute grave, dès lors qu'en dépit des mises en demeure écrites de l'employeur, le salarié ne justifiait pas son absence et ne reprenait pas le travail dans le délai fixé.

Désormais, après que l'employeur aura eu mis en demeure par écrit le salarié de justifier son absence et de reprendre le travail, ce dernier sera présumé démissionnaire, s'il ne justifie pas son absence et ne retourne pas au travail dans le délai fixé par l'employeur. Le salarié pourra évidemment contester la rupture de son contrat auprès du conseil des Prud'hommes.

Dès la parution de ce décret, nous vous présenterons un article sur ce sujet délicat avec ses incidences juridiques et surtout les précautions à prendre pour éviter, autant que faire se peut, des contentieux, car ce dispositif n'est pas dénué de risques juridiques. ■

## UNIFORMISATION DES AIDES À L'EMBAUCHE D'ALTERNANTS

### MONTANT DE 6 000 EUROS

Conformément aux annonces du ministre du Travail du 1<sup>er</sup> décembre, le montant des aides accordées au titre de l'embauche d'alternants est uniformisé par un décret du 29 décembre 2022 publié au JO du 30 décembre 2022.

D'une part, le décret modifie le montant de l'aide unique à l'apprentissage en 2023 en le portant à 6 000€.

D'autre part, le décret institue une aide exceptionnelle à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation (aide exceptionnelle à l'alternance) pour toute l'année 2023. Cette nouvelle aide d'un montant de 6 000€ prend le relais de l'aide exceptionnelle « covid-19 » arrivée à échéance le 31 décembre 2022.

Concrètement, cela signifie qu'en 2023, seules les entreprises ne répondant pas aux critères (d'effectifs et/ou de niveau de diplôme visé par l'apprenti) de l'aide unique à l'apprentissage pourront prétendre à l'aide exceptionnelle volet apprentissage, d'un montant identique.

Ainsi, les entreprises de moins de 250 salariés peuvent prétendre à l'aide unique sous condition de diplôme. Si elles ne les remplissent pas, elles peuvent prétendre à l'aide exceptionnelle volet apprentissage en 2023.

En revanche, les entreprises d'au moins 250 salariés ne peuvent prétendre à l'aide unique. Elles peuvent accéder à l'aide exceptionnelle volet apprentissage sous condition de diplôme.

Ces deux aides ne se cumulent pas et continuent à être gérées et versées par l'Agence de services et de paiement (ASP).

### Ce qui est prévu pour l'aide unique à l'apprentissage en 2023

L'aide étalée sur 3 ans est remplacée par une aide d'un montant maximum de 6 000€ pour les contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Ces 6 000€ maximum sont attribués au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage uniquement.

L'aide unique prévue par le code du travail au titre des contrats d'apprentissage reste réservée aux entreprises de moins de 250 salariés.

**Les autres paramètres de l'aide unique sont maintenus.**

Pour mémoire, elle concerne les contrats d'apprentissage visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au maximum :

- au baccalauréat, en principe,
- et au niveau 5 (soit Bac + 2) en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

### Ce qui est prévu pour l'aide exceptionnelle à l'alternance pour 2023

Parallèlement à la réforme de l'aide unique à l'apprentissage, le décret prévoit une aide exceptionnelle en 2023, pour les contrats d'apprentissage qui ne donnent pas droit à l'aide unique et pour certains contrats de professionnalisation.

**Les contrats éligibles sont identiques, mais le niveau de l'aide a été unifié à 6 000€ maximum, au lieu de 5 000€ pour un apprenti mineur et 8 000€ pour un majeur.**

#### Aide exceptionnelle apprentissage

Le nouveau dispositif prévu par le décret concerne les contrats d'apprentissage conclus entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2023.

Dans les entreprises de moins de 250 salariés, l'aide vise les contrats préparant à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant :

- au moins au niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles, soit au moins bac + 2,
- et au maximum au niveau 7 (soit bac + 5).

**Cela signifie que pour les diplômes ou titres inférieurs à bac + 2, les employeurs de moins de 250 salariés passent**

par l'aide unique à l'apprentissage, laquelle donne droit au même montant d'aide.

#### Aide exceptionnelle professionnalisation

Le nouveau dispositif prévu par le décret concerne également les contrats de professionnalisation conclus entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2023 avec des salariés âgés de moins de 30 ans (condition d'âge appréciée à la date de conclusion du contrat).

Trois catégories de contrats ouvrent droit à l'aide :

- les contrats visant la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 (soit bac + 5),
- les contrats préparant à un certificat qualification professionnelle,
- les contrats de professionnalisation expérimentaux prévus par la loi Avenir professionnel (article 28, VI).

L'aide est de 6000€ maximum au titre de la première année d'exécution du contrat, alors que pour les contrats conclus jusqu'à la fin 2022, l'aide était de 5000€ pour un salarié mineur et de 8000€ pour un salarié majeur.

#### **Procédure et versement des aides**

L'employeur doit toujours suivre la procédure prévue par le code du travail pour l'aide unique à l'apprentissage, qui n'est pas modifiée (transmission du contrat à l'opérateur de compétences - OPCO, dépôt du contrat par l'OPCO auprès du ministre chargé de la formation professionnelle, etc.).

Pour bénéficier de l'aide exceptionnelle à l'alternance, l'employeur transmet le contrat à l'OPCO, qui le dépose auprès de l'administration.

Le bénéfice de l'aide est en effet subordonné au dépôt du contrat par l'OPCO auprès du ministre chargé de la formation professionnelle.

Le ministre adresse par voie dématérialisée à l'ASP les informations nécessaires au paiement de l'aide pour

chaque contrat éligible. Cette transmission vaut décision d'attribution, sauf pour les entreprises d'au moins 250 salariés, pour lesquelles le bénéfice des aides est subordonné à l'engagement de l'employeur de respecter certaines conditions.

La gestion des aides est ensuite assurée par l'ASP en charge :

- de la notification de la décision d'attribution à l'employeur,
- de l'information des employeurs sur les modalités de versement de l'aide,
- du versement mensuel de l'aide,
- s'il y a lieu, du recouvrement des sommes indûment perçues.

Pour l'aide unique à l'apprentissage comme pour l'aide exceptionnelle à l'alternance, l'aide sera versée mensuellement par l'ASP, par anticipation du paiement de la rémunération et dans l'attente de la transmission par l'employeur des données de la déclaration sociale nominative (DSN).

#### **Contrôle et sanctions**

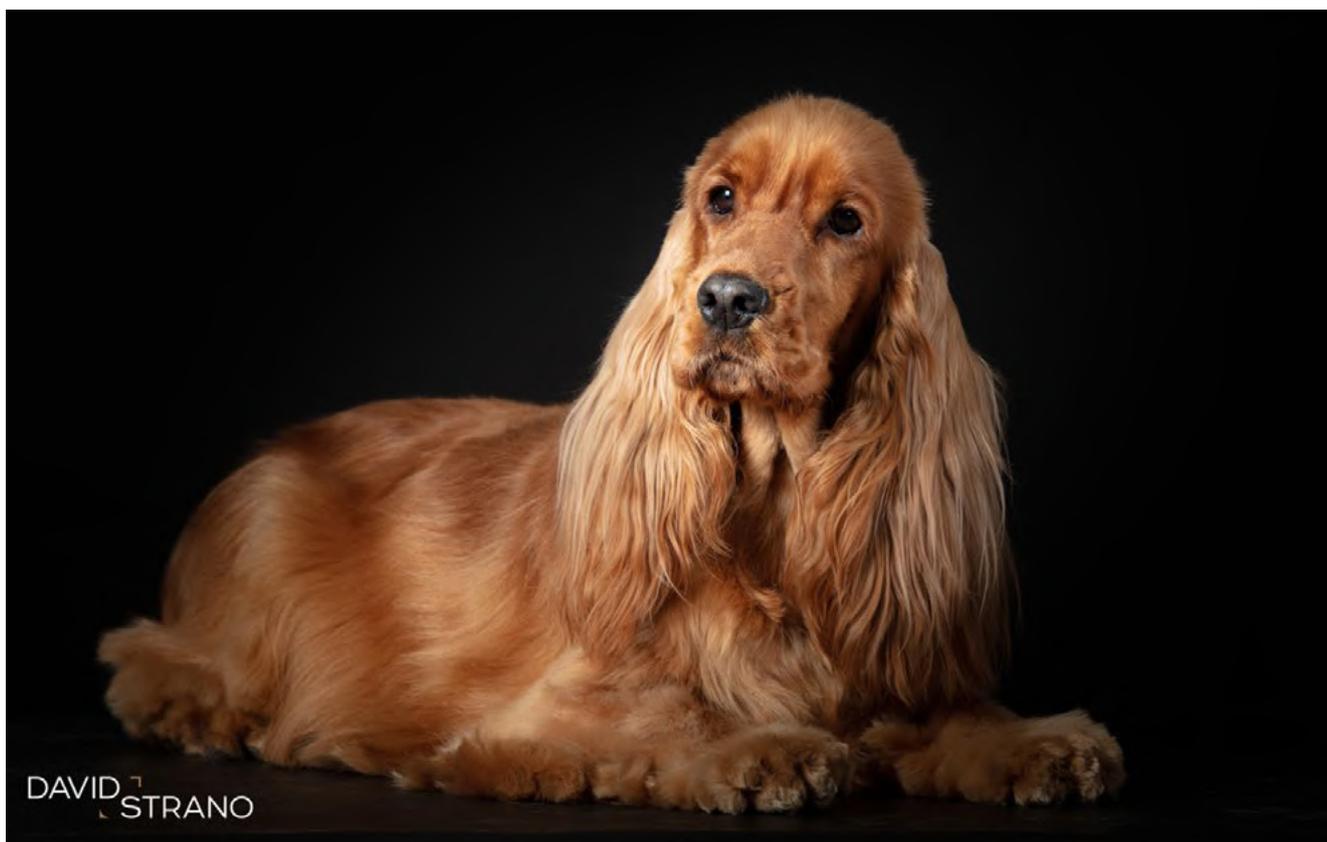
Les aides sont versées tant que les données justifiant de l'exécution du contrat sont transmises par la DSN. En revanche, en cas de non transmission, le versement de l'aide sera suspendu le mois suivant.

Par ailleurs, l'aide n'est pas due :

- en cas de suspension du contrat sans rémunération, pour chaque mois considéré,
- en cas de rupture anticipée du contrat, à compter du mois suivant la date de fin du contrat.

Les sommes indûment perçues devront être remboursées à l'ASP.

Sources : CNAMS - Janvier 2023





# CCN des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers



## Dispenses d'affiliations au régime conventionnel Santé

Accord collectif du 13 juin 2022

L'ensemble des salariés sont automatiquement couverts par le régime Frais de Santé (ou mutuelle) souscrit par l'entreprise. Il existe néanmoins certains cas où le salarié peut demander une dispense d'adhésion.

### 1<sup>er</sup> cas

OP

Salariés bénéficiant (y compris en tant qu'ayant droit) d'une couverture relevant d'un des dispositifs suivants :

- Couverture collective obligatoire,
- Régime Alsace-Moselle,
- Régime complémentaire des industries électriques et gazières (CAMIEG),
- Contrat d'assurance groupe « Madelin »,
- Organismes de protection sociale complémentaire des fonctionnaires.



Dispense possible jusqu'à la date où cesse la couverture



Demande à faire au moment de l'embauche, à la date de mise en place des garanties ou à la date à laquelle prend effet la couverture permettant au salarié de solliciter la dispense

### 4<sup>ème</sup> cas

OP

Salariés bénéficiant de la Complémentaire Santé Solidaire (C2S).



Dispense possible jusqu'à ce que le salarié cesse de bénéficier de la C2S



Demande à faire au moment de l'embauche, à la date de mise en place des garanties ou date d'effet de la C2S

### 5<sup>ème</sup> cas

CCN

Salariés en CDD et apprentis avec un contrat  $\geq 12$  mois qui bénéficient d'une couverture individuelle offrant le même type de garanties.



Dispense permanente (limitée par la durée du contrat)



Demande pouvant être faite à tout moment

### 2<sup>ème</sup> cas

OP

Salariés couverts par une assurance Santé individuelle (à titre principal ou en tant qu'ayant droit).



Dispense possible jusqu'à échéance du contrat individuel



Demande à faire au moment de l'embauche ou à la date de mise en place des garanties

### 6<sup>ème</sup> cas

CCN

Salariés en CDD et apprentis avec un contrat  $< 12$  mois, sans autre condition.



Dispense permanente (limitée par la durée du contrat)



Demande pouvant être faite à tout moment

### 3<sup>ème</sup> cas

OP

Salariés en CDD ou contrat de mission, de moins de 3 mois, qui bénéficient d'une couverture Santé « responsable ».



Dispense permanente (limitée par la durée du contrat)



Demande à faire au moment de l'embauche ou à la date de mise en place des garanties

### 7<sup>ème</sup> cas

CCN

Salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime Santé leur conduit à s'acquitter d'une cotisation  $\geq 10\%$  de leur rémunération brute.



Dispense possible tant que le salarié remplit les conditions



Demande pouvant être faite à tout moment



### Comment demander une dispense d'affiliation ?

OP : cas de dispense d'ordre public  
CCN : cas de dispense prévu dans l'accord de branche

Le salarié doit faire une demande de dispense à son employeur par écrit, en lui envoyant une **déclaration sur l'honneur** précisant le nom de l'organisme assureur ou la date de fin de droit, ainsi que les garanties auxquelles il renonce (Santé). Il doit également préciser qu'il a bien été informé par l'employeur des conséquences de son choix. Le salarié doit informer son employeur de tout changement de situation ayant un impact sur la dispense.

# NOUVELLE OBLIGATION POUR L'EMPLOYEUR

## SENSIBILISATION AUX GESTES QUI SAUVENT AVANT LE DÉPART EN RETRAITE DES SALARIÉS

L'employeur doit dorénavant faire bénéficier les salariés d'une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent, avant leur départ à la retraite. Initialement mise en place par une loi du 3 juillet 2020 visant à créer le statut de citoyen sauveteur, lutter contre l'arrêt cardiaque et sensibiliser aux gestes qui sauvent, cette obligation nécessitait un décret d'application, finalement publié en avril 2021.

Mais il apparaît à la lecture du décret qu'un arrêté est également nécessaire.

Cet arrêté tant attendu est finalement signé le 7 septembre 2022, et publié au Journal officiel du 22 janvier 2023.

Autant dire qu'à un tel rythme de publication des textes réglementaires, il est préférable d'être en bonne santé ...

### De quoi s'agit-il ?

L'employeur est tenu de proposer aux salariés, avant leur départ à la retraite, des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent.

Concrètement, ces actions doivent permettre à ces salariés d'acquérir les compétences nécessaires pour :

- assurer leur propre sécurité, celle de la victime ou de toute autre personne et transmettre au service de secours d'urgence les informations nécessaires à son intervention,
- réagir face à une hémorragie externe et installer la victime dans une position d'attente adaptée,
- réagir face à une victime en arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe.

Cette sensibilisation est dispensée sur une durée de 2 heures, en présentiel, comptant au maximum 15 apprenants par session.

Elle se déroule pendant l'horaire normal de travail et le temps qui y est consacré est considéré comme du temps de travail.

L'arrêté du 7 septembre 2022 permet de :

- préciser les organismes et les professionnels auxquels l'employeur peut s'adresser pour assurer ces actions de sensibilisation,
- et de prévoir une éventuelle adaptation de cette sensibilisation en fonction des acquis des salariés concernés.

### Quels sont les professionnels et organismes autorisés à dispenser ces actions de sensibilisation ?

Les professionnels et organismes autorisés à dispenser cette sensibilisation aux salariés avant leur départ à la retraite sont ceux qui sont autorisés à dispenser la sensibilisation de la population aux «gestes qui sauvent».

Il s'agit :

- des formateurs des services d'incendie et de secours, ainsi que des formateurs des associations agréées et organismes habilités à la formation aux premiers secours, remplissant certaines conditions de formation,
- des professionnels de santé exerçant une des professions de santé mentionnée dans la 4ème partie du Code de la santé publique, tels que les médecins, infirmiers, etc.

### Quelle démarche vis-à-vis des salariés déjà sensibilisés ?

L'arrêté allège les modalités de cette sensibilisation pour les salariés qui bénéficient déjà de compétences en la matière.

L'employeur n'est pas tenu de faire bénéficier ces salariés d'une action de sensibilisation, mais seulement de leur transmettre par tout moyen une information sur l'importance de maintenir à jour leurs compétences.

Sont concernés les salariés qui justifient détenir un des certificats ou attestations suivants :

- certificat de sauveteur-secouriste du travail (SST),
- certificat de prévention et secours civique de niveau 1 (PSC1),
- certificat de premiers secours en équipe de niveau 1 (PSE1) ou de niveau 2 (PSE2),
- certificat d'acteur prévention secours du transport routier de voyageurs (APS TRV),
- certificat d'acteur prévention secours-aide et soin à domicile (APS-ASD),
- attestation de formation aux gestes et aux soins d'urgences de niveau 1 (AFGSU1) ou de niveau 2 (AFGSU2),
- attestation de sensibilisation aux «gestes qui sauvent» (GQS),
- certificat ou attestation de formateurs de formateurs ou de formateurs pour l'une des formations ou sensibilisations précitées.

Ces certificats ou attestations doivent selon les cas être en cours de validité ou dater de moins de 10 ans.

Sources : CNAMS – Janvier 2023

**cnams**  
FABRICATION & SERVICES



# QUE PEUVENT FAIRE LES ENTREPRISES VIS-À-VIS DE LEURS SALARIÉS ?

## EN CAS DE COUPURES D'ÉLECTRICITÉ (= DÉLESTAGE)

En pratique, les entreprises vont être informées très tard de coupures d'électricité.

Compte tenu du délai d'information extrêmement court, les entreprises doivent anticiper les solutions à mettre en place en cas de délestage.

En effet, en cas de coupure d'électricité, et compte tenu de son obligation de protection de la santé et de la sécurité des salariés, il n'est pas envisageable pour l'employeur de faire travailler ses salariés sans électricité, sans chauffage, et sans lumière.

Quelles solutions s'offrent à lui dans ces conditions ?

### Mettre ses salariés en télétravail

Si l'entreprise est touchée par une coupure de courant, et si l'activité le permet, il est possible de mettre ses salariés en télétravail (si le domicile du salarié n'est pas également dans la zone de délestage).

Il faudra respecter les conditions prévues par accord collectif ou alors mettre en œuvre le télétravail si le salarié est d'accord.

Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure, la mise en place du télétravail peut être imposée. En effet, le Code du travail prévoit qu'il s'agirait d'un aménagement de poste rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité et pour garantir la protection des salariés

### Adapter les horaires

Il est possible d'adapter les horaires de travail des salariés si une coupure d'électricité doit intervenir. L'employeur pourra ainsi décaler les horaires des salariés pour libérer la plage horaire concernée, sur la même journée ou sur la semaine.

Dans ce cas, il s'agit d'un simple changement des conditions de travail qui peut être imposée aux salariés (sous réserve de les prévenir en amont, et sous réserve que les horaires ne soient pas inscrits dans le contrat de travail ou qu'il ne s'agisse pas d'un salarié protégé).

**Attention, la modification des horaires de travail imposée par l'employeur ne doit pas porter une atteinte excessive à la vie personnelle et familiale du salarié, ni à son droit au repos.**

### Proposer à ses salariés de poser un congé, jour de repos ou RTT

L'employeur ne peut pas imposer la prise de jours de congés à ses salariés sauf en cas de fermeture annuelle de l'entreprise et en respectant un délai de prévenance de 2 mois.

Il peut en revanche imposer la prise de jours de repos ou de RTT, sous réserve que cela soit prévu par le texte conventionnel ayant institué ces jours, et que le délai de prévenance que l'employeur doit respecter pour pouvoir imposer la prise de ces jours soit compatible avec le délai dans lequel les entreprises seront informées des délestages.

**Inciter les salariés à poser un congé ou RTT, le jour (ou la demi-journée) pendant laquelle la coupure est prévue peut-être une solution, mais ces derniers peuvent tout à fait refuser.**

### Offrir deux heures chômées

En cas de coupure de courant, pour une durée maximale de 2 heures, l'employeur peut tout à fait suspendre l'activité de ses salariés, tout en leur permettant d'être payés et leur offrir ainsi 2 heures d'absences autorisées payées.

### Activer l'activité partielle, même pour quelques heures par jour

Le ministère du Travail précise dans son questions/réponses sur les conséquences du conflit en Ukraine, mis à jour le 7 décembre 2022, les conditions de recours à l'activité partielle en prévision des coupures électriques liées à d'éventuelles opérations de délestage.

Dans le cas où une entreprise directement affectée par le délestage n'est pas en mesure d'aménager le temps de travail de ses salariés pour faire face à cette situation, il lui est possible, en dernier recours, de mobiliser, pour la durée du délestage et, le cas échéant, pendant la durée nécessaire à la remise en marche des unités de production, le dispositif d'activité partielle de droit commun, sur le motif « toutes autres circonstances exceptionnelles » (sous-motif « délestage »).

L'utilisation de ce motif autorise les entreprises à bénéficier de la souplesse prévue à l'article R.5122-3 du Code du travail permettant à l'employeur de disposer d'un délai de trente jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande préalable.

Le salarié percevra dans ce cas une indemnité au taux de droit commun, soit 60% de sa rémunération brute antérieure, dans la limite de 60% de 4,5 Smic.

L'employeur recevra de l'Agence de services et de paiement (ASP) une allocation d'activité partielle équivalente à 36% de la rémunération brute antérieure du salarié, dans la limite de 36% de 4,5 Smic, avec un plancher de 7,88 euros.

Sources : CNAMS - Décembre 2022 

#### Collège "EMPLOYEURS"



239 rue des Bottes  
01320 CHALAMONT  
Secteur 3 de la branche



PRODAF  
LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER  
Syndicat professionnel  
des métiers et services  
de l'animal familial  
Secteur 2 de la branche

#### Collège "SALARIES"



FCDS CGT  
Commerce, Distribution, Services  
93514 Montreuil Cedex



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



Fédération Générale des Travailleurs  
de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs  
et des activités annexes - Force Ouvrière  
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

## 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](mailto: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 et vérification de parenté.



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](mailto: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](mailto:cnfpro@orange.fr) et ☎ 04 74 46 11 07



#### Médiation

Service inclus dans votre adhésion.

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 COJURIS

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



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



**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](mailto:o.darasse@cecna.fr)



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

Pour cela, envoyez un mail à [snpcc@snpcc.com](mailto:snpcc@snpcc.com)

LES SERVICES À VOTRE DISPOSITION

NOS PARTENAIRES

# ZOOM

## ASSURANCES PROFESSIONNELLES

### LA RESPONSABILITÉ CIVILE PROFESSIONNELLE

De nos jours, il est devenu courant pour les consommateurs de réclamer des dommages, voire des intérêts, **il est donc indispensable de prévoir de s'assurer pour se protéger !**

Quel que soit le métier lié à l'animal de compagnie que vous exercez, nous avons une solution pour vous.

La responsabilité civile professionnelle **d'APCC** a pour objet de prendre en charge les conséquences pécuniaires qui vous incombent en raison de votre activité.

### LA PROTECTION JURIDIQUE

C'est une **assistance fiscale, juridique et sociale**. Elle prend en charge les conflits avec vos clients (la garantie légale de conformité par exemple), avec vos salariés (prud'hommes), l'@-réputation, le recouvrement de créances et biens d'autres situations.

**Toiletteur, éducateur, pensionneur, éleveur, musher, tous métiers de services du chien et du chat...** Toute activité professionnelle génère des risques de litiges.

**Vous bénéficiez d'une assistance quotidienne.** L'environnement législatif est en perpétuelle évolution, il n'est pas toujours facile de se tenir informé(e).

**Vous avez des questions sur un terme juridique, des démarches à entreprendre ?** Une équipe de juristes se tient à votre disposition du lundi au vendredi de 9h à 18h, pour répondre à vos questions d'ordre juridique, administratif ou social.

### OFFRE MULTIRISQUE

APCC vous propose une offre «**package**», dès lors que vous exercez une profession représentée par le **SNPCC** : L'assurance multirisque de l'APCC propose des garanties complètes et étendues pour protéger votre entreprise !

- L'assurance de vos bâtiments
- Votre Responsabilité Civile professionnelle
- La Protection Juridique
- Votre Perte d'exploitation suite à un sinistre.



Pour toutes informations,  
contactez APCC au  
**02 44 88 12 99**  
ou  
**contact@apcc.fr**

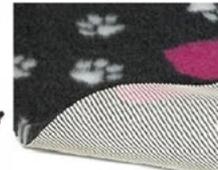


## RETRIEVER VILLAGE

partenaire du SNPCC, vous offre  
sur justification de votre adhésion

**5% de réduction valable sur tout notre site internet**

**[www.retriever-village.com](http://www.retriever-village.com)**



# PROTECTION DES DONNÉES ET ASSURANCE : comment rester en règle auprès de vos clients ?

## START START+

Parce que votre satisfaction et celle de vos clients sont au cœur de nos préoccupations, voici **5 recommandations à adopter pour éviter tout risque de litige lors d'une souscription d'un contrat START ou START+** :

- 1** Commandez **gratuitement des brochures explicatives** depuis votre espace éleveur et **remettez-les à vos clients** le jour de leur visite ;
- 2** Avant toute souscription, **parlez de l'assurance à vos clients et demandez-leur leur accord explicite** ;
- 3** Utilisez un **contrat de vente du SNPCC** (directement auprès du syndicat) **ou ajoutez une clause d'accord sur votre contrat de vente** (renseignement auprès des équipes Santévet) ;
- 4** Avant de valider toute souscription, vérifiez **attentivement les coordonnées de vos clients**, afin qu'ils reçoivent bien leur contrat et les informations relatives à sa gestion ;
- 5** En cas de retour de l'animal à votre élevage, prévenez les équipes de Santévet.



### IMPORTANT :

*Toute activation d'un contrat START ou START+ sans l'accord préalable et explicite de votre client, engendra une annulation de votre rémunération.*

*La satisfaction de vos clients et le bien-être de vos animaux comptent pour vous ?*

**DEVENEZ PARTENAIRE SANTÉVET EN 2023 !**

**+ 1 000 éleveurs et professionnels du chien et du chat nous font déjà confiance.**

Rendez-vous sur :

**ESPACEPRO.SANTEVET.COM**

**UNE EQUIPE À VOTRE ECOUTE**



**Marine COUTIER**

Votre interlocutrice privilégiée

☎ 04 81 65 32 18

✉ partenariat@santevet.com



**START+**

**santéVet**



**DU 22 AU 26 MAI 2023**

### SÉMINAIRE ANNUEL

AU VILLAGE VACANCES



LONGEVILLE-SUR-MER (85)

Le CNFPRO organise son séminaire annuel de formations au village vacances Azureva les Conches, Longeville-sur-Mer (85). Éleveurs canin-félin, toiletteurs canin-félin-NAC et éducateurs canins, éducateurs-comportementalistes canin-félin-NAC, les formations de ce séminaire sont pour vous !

**Le lundi 22 mai à partir de 20 heures, une présentation du SNPCC ainsi qu'un temps d'échanges seront organisés avec Anne-Marie Le Roueil, présidente du SNPCC**



### TEPAC Chien-Chat-NAC

(Toilettage Éthologique Pour Animaux de Compagnie)

**NEW**

**Du 22 au 26 mai**

Cette formation permet aux professionnel.le.s du toilettage canin-félin de placer le bien-être des animaux au cœur de leur pratique professionnelle en obtenant la coopération de ces derniers de par les connaissances apportées tant en comportement animal qu'en apprentissage.

**D'autres dates sont également disponibles en 2023, renseignez-vous !**

### CESAM Juniors **NEW**

(Certificat d'Étude pour les Sapiteurs en Accompagnement des Maîtres Juniors)

**Du 22 au 25 mai**

Cette formation permet aux professionnel.le.s de l'éducation canine d'organiser des ateliers de découvertes et connaissances des chiens et des chats ainsi que des séances de prévention morsures et griffures auprès des enfants de tous âges, en séances individuelles ou collectives, à titre privé ou au sein de structures.

**D'autres dates sont également disponibles en 2023, notamment à distance, renseignez-vous !**



### CESCCAM

(Certificat d'Étude pour les Sapiteurs en Comportement Canin et Accompagnement des Maîtres)

**Du 24 au 26 mai**

Cette formation permet aux professionnel.le.s exerçant une activité d'éducation canine de justifier de leurs connaissances et compétences en comportement canin en vue de déposer leur demande d'habilitation en préfecture à organiser la journée de formation obligatoire pour les maîtres de chiens de catégorie.



**D'autres dates sont également disponibles en 2023, notamment à distance, renseignez-vous !**

**Renseignez-vous auprès du CNFPro pour la prise en charge du financement de votre formation !  
Pensez au crédit d'impôt pour les dirigeants d'entreprise !**

### ...ET DES TABLES RONDES

avec le Professeur émérite  
Bertrand L. Deputte,  
éthologiste



**Ouvertes à tout professionnel canin-félin !  
sur inscriptions préalables.**

**DU 23 AU 25 MAI DE 20H À 22H**

**GRATUIT**

**Mardi 23 mai - 20h**

Concept d'attachement : le chien et le chat sont-ils concernés ?

**Mercredi 24 mai - 20h**

Savoir empirique et savoir scientifique, en connaître les différences.

**Jeudi 25 mai - 20h**

Lire et comprendre une étude scientifique, savoir trouver ses sources.

## CRITÈRES DE PRISE EN CHARGE SECTEUR SERVICES ET FABRICATION

(validés par le Conseil d'Administration du 26 juillet 2022)

EXERCICE  
2023

### STAGES

(présentiel et/ou distanciel sous réserve d'acceptation)

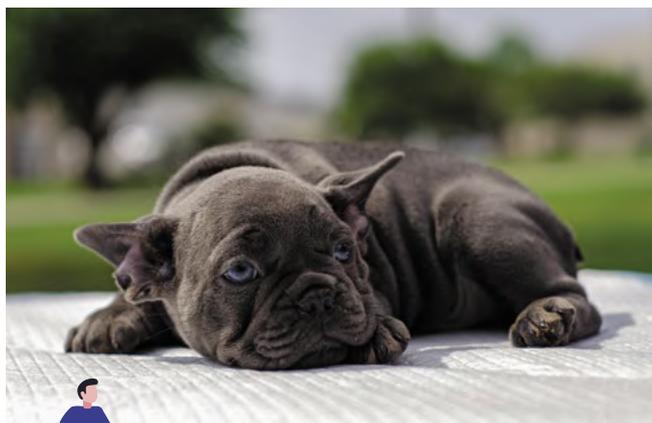
#### > STAGES TECHNIQUES

- **100 heures** maximum par stagiaire et par an
- **30€ HT\*** de l'heure maximum en présentiel ou distanciel (avec formateur)
- **15€ HT\*** de l'heure maximum autres modalités

#### > TRANSVERSE\* ET GESTION SPÉCIFIQUE MÉTIERS

*\*Tout stage auquel des artisans de différentes professions peuvent assister et/ou toute action de formation dont le programme présente un contenu tous publics*

- **100 heures** maximum par stagiaire et par an
- **25€ HT\*** de l'heure maximum en présentiel ou distanciel (avec formateur)
- **15€ HT\*** de l'heure maximum autres modalités



\* Hors TVA non financée

Critères applicables selon les procédures  
du FAFCEA en vigueur pour les formations  
débutant à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

### STAGES SPÉCIFIQUES

(présentiel et/ou distanciel sous réserve d'acceptation)

#### > PERMIS BE, FIMA

- Prise en charge d'un permis par an et par entreprise dans la limite de **600€** maximum.

#### > 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

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) dans la limite d'un coût horaire maximum de **30€**, après avis des commissions techniques et validation par le Conseil d'Administration.



### FRAIS ANNEXES

Prise en charge des frais annexes à hauteur de 200€ par an et par stagiaire (transport, hébergement, restauration).  
Attestation sur l'honneur à compléter.

## 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<sup>er</sup> 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](http://www.fafcea.com)

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

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

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

## La contribution formation

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

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

Les fonds collectés auprès des artisans proviennent d'une contribution égale à 0,17% du montant annuel du plafond de la sécurité sociale en vigueur au 1<sup>er</sup> 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.**

# Le cancer du Bouvier Bernois

## Le Sarcome Histiocytaire

Le Sarcome Histiocytaire constitue une cause majeure de décès chez le Bouvier Bernois. Il s'agit d'un cancer des histiocytes, cellules responsables de fonctions immunitaires, présentes dans des ganglions et de nombreux organes. Aucun traitement n'est efficace à ce jour et l'issue est fatale.

### Comment diagnostiquer un Sarcome Histiocytaire ?

Actuellement, le seul diagnostic de certitude est une analyse histologique (prélèvements de la tumeur sur formol, envoyés au laboratoire habituel de votre vétérinaire).

### A quoi est dû ce cancer ? Pourquoi est-il aussi fréquent ?

Le développement de ce cancer fait intervenir plusieurs gènes et des facteurs environnementaux, ce qui rend son mode de transmission très complexe.

Il apparaît tardivement, souvent après que le chien ait reproduit et donc transmis les gènes de prédisposition à sa descendance, contribuant à la dissémination de la maladie.

Depuis plus de 8 ans, l'équipe Génétique du Chien du CNRS de Rennes et ses collaborateurs mènent une étude génétique sur le Sarcome Histiocytaire chez le Bouvier Bernois.

L'analyse d'une cohorte de chiens a permis de mettre en évidence des régions du génome impliquées dans cette maladie et d'identifier des marqueurs génétiques associés au risque de développer et de transmettre ce cancer. Les études continuent pour explorer les gènes de ces régions.

**Pour faire bénéficier les éleveurs des premiers résultats de la recherche sur le Sarcome Histiocytaire chez le Bouvier Bernois, le laboratoire ANTAGENE, en collaboration avec l'équipe Génétique du Chien du CNRS de Rennes, a développé un test.**

## Le test SH

Le test SH délivre un indice génétique (A, B ou C) qui s'appuie sur l'analyse statistique des marqueurs génétiques issus des données de la recherche. **Il s'agit d'un outil de sélection et ne constitue pas un test prédictif de l'apparition de ce cancer.**

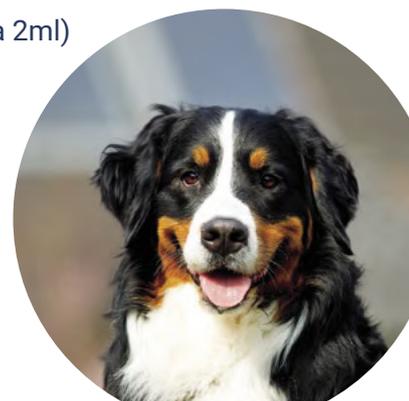
**Le test SH est un outil génétique d'aide aux éleveurs dans la gestion de leur élevage et des accouplements afin de diminuer l'incidence du Sarcome Histiocytaire dans la population de Bouviers Bernois.**

Ce test est réalisable à partir d'une prise de sang faite sur un tube EDTA (1 à 2ml) (frottis buccal accepté pour les chiots de moins de 3 mois).

Résultat envoyé sous **format PDF par e-mail sous un délai de 10 à 15 jours**

Pour toutes informations complémentaires contacter ANTAGENE :  
04 37 49 90 03  
contact@antagene.com

[www.antagene.com](http://www.antagene.com)



Partenariat  
SNPCC ANTAGÈNE

Identification génétique  
Vérification de parenté  
Code SNPCC2023  
Tarif exceptionnel - 20%

## NOUS CONTACTER SELON VOTRE BESOIN

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

[albane.jallas@snpcc.com](mailto:albane.jallas@snpcc.com)

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

[agnes.gillet@snpcc.com](mailto:agnes.gillet@snpcc.com)

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

[cnfpro@orange.fr](mailto:cnfpro@orange.fr)

**Amandine Prouveur** - En charge des formations  
professionnelles via notre centre de formation.

[cnfpro@orange.fr](mailto:cnfpro@orange.fr)

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

[assur-label@snpcc.com](mailto: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](mailto:marianne.petit@snpcc.com)

**Élodie Joly** - En charge des dossiers d'installation.

[elodie.joly@snpcc.com](mailto:elodie.joly@snpcc.com)

## SOMMAIRE

- 1 LE MOT DE LA PRÉSIDENTE
- 2 DU CÔTÉ DU SNPCC  
AG | Appel candidature  
La boutique du SNPCC  
Les licences CUN CBG  
Pour une représentativité plus forte en 2023  
Entrevue avec Mme la députée Corinne Vignon  
L'U2P fait évoluer ses instances de gouvernance  
Enquête 2022 DGCCRF  
Assu'chiot-chaton et les labels
- 7 VIE D'ENTREPRISE  
Renouvellement 2023 de l'accord pour  
les rééchelonnements des PGE  
Retraites  
Travailleurs indépendants | Trimestres de retraite
- 9 ACTUALITÉ  
Publication de la LFSS 2023  
Représentativité patronale  
Simulateur d'accès aux aides gaz/électricité  
Info coupures d'électricité  
Réforme des retraites | Annonces du 10 janvier 2023
- 13 SOCIAL  
Publication de la loi «Marché du travail»  
Mutuelle et droit du salarié  
Le travail en famille très réglementé  
Quelques nouveautés sociales  
Uniformisation des aides à l'embauche d'alternants  
Que peuvent faire les entreprises vis-à-vis de leurs  
salariés (en cas de coupures d'électricité) ?  
Nouvelle obligation pour l'employeur
- 22 NOS PARTENAIRES  
Zoom sur APCC
- 25 CNFPRO  
Formations professionnelles
- 27 FAFCEA | Se former ? Pourquoi et comment ?
- 28 ANTAGÈNE  
Le cancer du Bouvier Bernois

## 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.**

# VOTRE EXPERTISE EST ESSENTIELLE POUR SA SANTÉ

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

Pour plus d'informations,  
rendez-vous sur [www.royalcanin.com](http://www.royalcanin.com)  
ou prenez contact avec  
votre **commercial Royal Canin**.



PROFESSIONNEL