

SNPCC



Syndicat National des Professions du Chien et du Chat

Revue N°122 • Juin 2023 • 12€



Agir ensemble et pour tous

PROFESSIONNEL
ADHÉRENT



Je suis toiletteur d'animaux. Avec les offres santé et prévoyance KLESIA Pro qui me sont dédiées, j'ai l'assurance d'être à jour de mes obligations conventionnelles, de bénéficier de tarifs avantageux et de profiter d'un bouquet de services pour moi et mes salariés.

Rendez-vous sur **klesia.fr**

Secteur d'activité KLE **Fleuriste, Vente et Services des Animaux familiaux**

KLESIA Pro vous propose des services et produits d'assurance santé et prévoyance. Nos solutions sont réalisées avec les représentants de votre secteur d'activité, et ce, sans but lucratif. Vous et vos salariés bénéficiez ainsi d'un accompagnement adapté à votre situation, pour vous permettre de vous concentrer sur l'essentiel : VOTRE ACTIVITÉ.

KLESIA Pro s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLESIA
MÉTIER DU
COMMERCE **Pro**

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

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

HORAIRES DU SECRÉTARIAT

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

239 rue des Bottes
01320 CHALAMONT

N° ISSN : 1959-7126

Abonnement
6 revues annuelles : 72 €



Photo de couverture : Talya
Propriétaire Brookfield Nina

Syndicat adhérent



le mot de la présidente



Bonjour,

Alors que notre revue est en bouclage, nous apprenons l'enregistrement au RNCP du **Brevet de Maîtrise Educateur-comportementaliste Canin-Félin-NAC**. Cette victoire est le fruit de cinq années de travail. Le SNPCC tient à remercier tous les professionnels qui ont contribué à cette réussite et CMA France pour la confiance accordée à notre Organisation Professionnelle.

Et puisqu'il est question de remerciements, je félicite également tous les éleveurs qui se sont engagés dans l'**opération « coup de poing »** contre les petites annonces frauduleuses. Au sein de cette revue, vous découvrirez les chiffres alarmants que nous dénonçons depuis longtemps et que nous vous invitons à diffuser largement.

Le SNPCC est résolument engagé à vos côtés, et c'est par ses actions concrètes qu'il démontre une fois de plus sa capacité à agir en votre faveur.

Anne-Marie LE ROUEIL, Présidente SNPCC

« Maintenant, ce n'est pas le moment de penser à ce que tu n'as pas, pense à ce que tu peux faire avec ce que tu as »

(Ernest Hemingway)



FLASH INFO

Brevet de Maîtrise Educateur-Comportementaliste canin-félin-NAC
Après plusieurs années de travail, nous sommes fiers du travail accompli par toute une équipe de professionnels de l'éducation. Fiers également de la confiance et du soutien de CMA France.

Ainsi, nous vous annonçons l'enregistrement au Répertoire Spécifique des Certifications Professionnelles (RNCP) et pour trois ans du Brevet de Maîtrise Educateur-Comportementaliste canin-félin-NAC.

Clin d'œil humoristique

Quand notre Présidente par en week-end, le Syndicat n'est jamais bien loin...



LES ÉDUCATEURS CANINS SONT CONCERNÉS !

NOUVEL ARTICLE DISPONIBLE SUR LA BOUTIQUE DU SNPCC

Introduits par l'article R214-30-3 du code rural et de la pêche maritime, puis précisés par les annexes de l'arrêté du 03 avril 2014, les registres d'entrées et sorties pour les élevage et la pension sont disponibles pour les adhérents du SNPCC depuis de nombreuses années.

Certains éducateurs ayant été contrôlés par la DDPP se sont vus reprochés de ne pas avoir de registre entrée et sorties.

Le SNPCC a entendu cette demande et a développé le registre adapté à la profession d'éducateur / éducateur comportementaliste.

Ce registre comprenant l'emplacement pour l'identification de votre entreprise, un rappel de la législation ainsi que 50 folios pour inscrire chaque arrivée et départ. Il est couplé à un registre client pour identifier ces derniers et leurs animaux et ainsi faciliter le remplissage des entrées et sorties.

Il est proposé au prix de 25€ et vous pouvez le commander auprès du secrétariat : albane.jallas@snpcc.com et sur notre site internet dans votre espace adhérent.



AGENDA 2024

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

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

Si vous êtes intéressés, merci d'adresser un mail à

Marianne Petit : marianne.petit@snpcc.com

Merci d'avance à tous ceux qui participeront !



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 snppcsiege4@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 : OFFERTE

PARTENARIAT – ROYAL CANIN

Courant avril 2023, nous avons reçu l'évaluation 2022 du partenariat Royal Canin & SNPCC.

Cette évaluation est basée sur les critères suivants, auxquels sont attribués des points allant de 1 à 4 :

- Conformité délai.
- Qualité du produit.
- Disponibilité.
- Fiabilité.
- Réactivité.
- Ponctualité.
- Positionnement Tarifaire.
- Fort de proposition / innovation / respects des procédures internes.
- Respect de l'image de l'entreprise.

Chaque critère est évalué individuellement.

Nous avons la joie de vous informer que nous avons obtenu la note maximale, soit un total de 40/40, et que le partenariat est jugé très satisfaisant !



ACTUALITÉ - OCPO EP

OPCO EP a développé des tutoriels permettant de faciliter vos démarches sur le site et ainsi réaliser plus facilement vos demandes de prises en charge pour les formations de vos salariés.

C'est ainsi que trois nouveaux tutos sont en ligne sur notre site : <https://snpcc.com/formations/>

- Mise à jour de vos identifiants de connexion
- Saisie d'une action individuelle de formation
- Naviguer sur le site OPCO EP
- « Mes services en ligne »

Pour rappel, OPCO EP est l'organisme permettant de financer les formations de vos salariés. Leur site internet est consultable sur cette page : <https://www.opcoep.fr/>



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 premier trimestre, le 30 juin pour le second 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

SOIRÉE DE LANCEMENT DU THUNDERSHIRT



SOIRÉE CEVA

Le 20 avril dernier, CEVA organisait une soirée à Paris pour présenter le ThunderShirt. Cette soirée était animée par Christophe Beaugrand et elle a été l'occasion de riches échanges.



À vos
agendas !



& 4 NOVEMBRE
5 2023

34^e

Championnat de France
de toilettage et d'esthétique
canine et féline

CHAMPIONNAT DE FRANCE DE TOILETTAGE ET D'ESTHÉTIQUE CANINE ET FÉLINE

Les 04 et 05 novembre prochains, le Syndicat National des Professions du Chien et du Chat (SNPCC), organise à l'Hôtel **** Lyon Est de Saint Maurice de Beynost (01), la 34^e édition du Championnat de France de Toilettage et d'Esthétique canine et féline.

Le championnat de France de toilettage et d'esthétique canine et féline est un événement qui permet de faire découvrir au grand public le métier de toiletteur canin - félin - NAC, mais également la compétition permettant de déterminer le meilleur toiletteur du pays.

Ce concours, reconnu par les professionnels est une formidable occasion de débiter la compétition pour les apprentis. En effet, pas moins de trois classes d'inscription sont consacrées aux jeunes sous contrats d'apprentissage en formation : FUTUR PRO 1 et FUTUR PRO 2 et la classe BINOME Apprenti(e)-Maître d'apprentissage qui permet à des équipes de deux, composées d'un apprenti(e) inscrit et de son maître d'apprentissage inscrit de concourir ensemble. Les jeunes doivent faire preuve de savoir-faire en appliquant les techniques de toilettage qu'ils apprennent pendant leur formation. Ils doivent également se montrer professionnels et respectueux envers les animaux qu'ils toiletteront, en prenant soin de leur bien-être et de leur sécurité.

Le championnat de France de toilettage et d'esthétique canine et féline met en avant le professionnalisme des toiletteurs et toiletteuses. En effet, les concurrents qui participent à cette compétition doivent faire preuve de rigueur, de minutie et d'un grand savoir-faire pour toiletter les animaux dans les différentes catégories.

Les toiletteurs et toiletteuses confirmés, qui sont souvent des professionnels expérimentés, doivent respecter les normes de la race, prendre en compte la morphologie de l'animal et utiliser les techniques de toilette les plus adaptées pour obtenir un résultat impeccable.

Ce concours permet de mettre en lumière le professionnalisme et le savoir-faire des toiletteurs et toiletteuses, qu'ils soient des professionnels confirmés ou des apprentis en formation. C'est également une belle occasion pour ces derniers de se confronter à des compétiteurs expérimentés et de montrer leur talent dans un contexte professionnel.

Durant le concours, les candidats peuvent choisir de présenter un animal dans plusieurs catégories au choix entre Spaniel ou Chat, Autres Poils ou Toilette de salon, Epilation et Caniche. Il peut choisir de concourir au maximum dans quatre catégories.

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

Mais au-delà de la compétition, le championnat de France de toilettage et d'esthétique canine et féline est aussi l'occasion de rencontrer d'autres passionnés du métier, d'échanger des conseils et des astuces, des pratiques et de découvrir les dernières innovations en matière de produits et de techniques de toilette.

Le rendez-vous est pris pour 2023 !



RETRIEVER VILLAGE

partenaire du SNPCC, vous offre
sur justification de votre adhésion
10% de réduction valable sur tout notre site internet
www.retriever-village.com



LA FIN DU TICKET DE CAISSE OBLIGATOIRE REPORTÉE AU 1^{er} AOÛT 2023



Initialement prévue au 1^{er} janvier 2023 puis au 1^{er} avril 2023, la fin de l'impression automatique du ticket de caisse et de carte bancaire, des tickets délivrés par des automates, des bons d'achat, de réduction ou promotionnels, prévue par l'article 49 de la loi anti-gaspillage pour une économie circulaire (loi Agéc), s'appliquera en France à partir du 1^{er} août 2023.

Cette nouvelle date-butoir vient d'être fixée par décret du 31 mars 2023, publié au JO du 1^{er} avril 2023.

En application de la loi n°2020-105 du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire, les tickets de caisse ne seront plus automatiquement imprimés par le commerçant à partir du 1^{er} août 2023. Ce changement est motivé par la lutte contre les substances dangereuses présentes dans les tickets de caisse et pour remédier au gaspillage important occasionné par ces tickets (30 milliards de tickets de caisse imprimés chaque année).

Il restera néanmoins possible de demander l'impression du ticket de caisse. Face à cette évolution majeure pour les commerçants et les consommateurs, de nouveaux éléments sont à prendre en compte.

Fin de l'impression automatique du ticket de caisse au 1^{er} août 2023

Sont concernés :

- les tickets de caisse produits dans les surfaces de vente et dans les établissements recevant du public;
- les tickets émis par des automates;
- les tickets de carte bancaire;
- les bons d'achat et tickets promotionnels ou de réduction.

L'interdiction est générale, quel que soit le montant de l'achat.

Pour obtenir un ticket de caisse imprimé, le consommateur devra désormais le demander expressément au commerçant.

Ce dernier est d'ailleurs tenu d'en informer le consommateur de manière lisible et compréhensible par voie d'affichage à l'endroit où s'effectue le paiement.

Il appartient au professionnel de déterminer de quelle manière il souhaite informer le client d'éventuelles dérogations.

En complément de ce dispositif écrit d'information, une demande systématique au consommateur par le commerçant serait une bonne pratique à généraliser au moment de l'entrée en application

de la mesure, pour assurer le bon accompagnement des consommateurs. D'ailleurs, dans les cas spécifiques où l'obligation d'affichage ne peut matériellement pas être remplie, il est recommandé aux professionnels concernés d'interroger systématiquement le client sur ses préférences en matière d'impression.

La DGCCRF devrait mettre à disposition une foire aux questions sur la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions.

Les exceptions

Certains tickets de caisse seront toujours imprimés de manière automatique postérieurement à ce changement. Sont concernés :

- les tickets de caisse relatifs à l'achat de biens dits «durables» où sont mentionnées l'existence et la durée de la garantie légale de conformité. Cela concerne les appareils électroménagers, les équipements informatiques ou les appareils de téléphonie par exemple. La liste complète de ces biens se trouve à l'article D211-6 du code de la consommation;
- les tickets de carte bancaire relatifs à des opérations annulées ou faisant l'objet d'un crédit feront, eux aussi, toujours l'objet d'une impression systématique;
- les opérations de paiement par carte bancaire annulées ou faisant l'objet d'un crédit;
- les tickets émis par des automates dont la conservation et la présentation sont nécessaires pour bénéficier d'un produit ou d'un service;
- les tickets de caisse ou autres documents de facturation, imprimés par les instruments de pesage à fonctionnement non automatique.

Les solutions de dématérialisation du ticket de caisse

Il est possible, à titre facultatif et à certaines conditions, de proposer des tickets dématérialisés. Déjà disponibles, ces solutions se substituent au ticket de caisse papier.

Ces e-tickets seront envoyés à l'acheteur :

- par SMS;
- par e-mail;
- par message dans l'application bancaire de l'acheteur (l'utilisation de la carte bancaire envoie le e-ticket automatiquement sur l'application);
- par QR code (permet de récupérer son e-ticket depuis une page web).

Conformément au Règlement général sur la protection des données (RGPD), la collecte de données auprès de l'acheteur est subordonnée à son consentement explicite.

La CNIL rappelle les obligations que doivent respecter les professionnels en matière de protection des données personnelles et présente les bonnes pratiques que ces travaux ont permis d'identifier.

À noter : en cas d'absence de consentement du consommateur et de non-impression du ticket de caisse, la seule trace de l'achat sera l'affichage en caisse du montant de la transaction.

Ticket CB (ticket client CB)

Le Groupement des Cartes Bancaires CB a élaboré une brochure et une foire aux questions (FAQ) pour les tickets de carte bancaire, qui expliquent ce qui change pour le professionnel et le client.

La mise à jour d'un terminal de paiement peut être nécessaire. Dans certains cas, la fonctionnalité existe déjà. Et dans d'autres cas, le TPE n'est pas compatible avec la nouvelle fonctionnalité et doit être remplacé.

Ces documents sont consultables et téléchargeables en ligne.

Mise à jour des terminaux

La mise à jour des terminaux devra être réalisée par l'éditeur du logiciel de caisse ou par l'exploitant de la surface de vente ou de l'ERP, ou son prestataire, de manière à subordonner l'impression au choix du client.

Les surfaces de vente dont certains produits ou services ne sont pas concernés par la non-impression systématique (les exceptions prévues au décret) devront mettre à jour leurs logiciels de manière à différencier le parcours selon le code produit.

Sources : U2P et CNAMS – Avril 2023



BARÈMES KILOMÉTRIQUES

2022 ET 2023

Le barème kilométrique a été actualisé !

Vous trouverez ci-dessous le barème pour les véhicules à moteur thermique (essence, diesel, GPL...)



Puissance fiscale	Jusqu'à 5 000 km/an	de 5 001 à 20 000 km/an	+ de 20 000 km/an
3 CV ou moins	0,529	$[(d \times 0,316) + 1061] / d$	0,369
4 CV	0,606	$[(d \times 0,340) + 1330] / d$	0,408
5 CV	0,636	$[(d \times 0,356) + 1391] / d$	0,427
6 CV	0,665	$[(d \times 0,374) + 1457] / d$	0,448
7 CV ou plus	0,697	$[(d \times 0,394) + 1512] / d$	0,470

La première vocation de ce barème publié par l'Administration annuellement, est de permettre d'estimer le montant des frais d'utilisation du véhicule personnel dans le cadre de leur métier, aux contribuables qui optent pour les frais réels.

Ce barème peut aussi être utilisé par les employeurs pour défrayer les salariés qui utilisent leurs véhicules personnels pour leurs déplacements professionnels.

Il peut également être utilisé par les gérants majoritaires ou non de SARL, EURL soumis à l'impôt sur les sociétés ainsi que par les Présidents de SAS ou de SASU, néanmoins, pour tous les dirigeants de société, les conditions d'utilisation sont plus encadrées que pour les salariés non dirigeants.

Sources : www.gerantdesarl.com

MISE EN PLACE DU PAIEMENT PAR CARTE BANCAIRE



LES AUTRES POINTS À CONNAÎTRE

Une fois les procédures effectuées et le contrat conclu, vous pouvez commencer à proposer le paiement par carte bancaire à vos clients.

Il faut noter que vous avez la possibilité de définir un montant minimum à partir duquel le paiement par carte bancaire est accepté, de refuser certaines cartes bancaires, ou bien de demander la carte d'identité du client. Si c'est le cas, vous devez cependant en informer vos clients, préalablement et de manière apparente par voie de marquage, étiquetage, affichage ou de tout procédé adéquat visant à les informer. Les panneaux à l'entrée d'un magasin ou sur les caisses sont donc par exemple admis s'ils sont visibles.

Concernant les modalités du paiement par carte bancaire, il existe deux cas particuliers qui requièrent une procédure spécifique :

- **Le paiement avec une carte étrangère non-dotée d'une puce électronique** implique de faire signer le ticket édité par le TPE par le client, et de vérifier la concordance de signature sur la carte bancaire.
- **Les paiements au-dessus d'un certain seuil**, établi dans votre contrat, doivent également faire l'objet d'une signature de votre client sur le ticket. Ce plafond est généralement fixé autour de 1500€.

Combien ça coûte ?

Les coûts sont concentrés sur le matériel et les frais d'exploitation qui y sont liés, notamment l'abonnement choisi. Il faut aussi compter les coûts de communication, les commissions liées au paiement et les frais d'acceptation de cartes.

Sources : www.economie.gouv.fr



TICKETS DÉLIVRÉS PAR LES POMPES À ESSENCE EN LIBRE-SERVICE



EST-IL POSSIBLE DE RÉCUPÉRER LA TVA ?

Ce n'est pas aussi simple. La déduction de la TVA ne peut être exercée que si la TVA est mentionnée sur une facture comportant les informations suivantes :

- l'identification du vendeur et de l'acheteur, le type et la quantité de carburant acheté,
- la date de l'achat,
- le total HT par taux d'imposition,
- et la TVA correspondante.

De nombreuses stations sont désormais automatisées, aussi, il existe la solution des cartes carburant. Les achats effectués avec ces cartes sont récapitulés sur une facture mensuelle comprenant la TVA. Cela facilite la comptabilité et sécurise la déduction de TVA.

Face à l'automatisation de la majorité des stations-service, il reste la solution des « cartes ».

Sources : www.gerantdesarl.com

PROTECTION DES DONNÉES BANCAIRES

CAMPAGNE DE LA FÉDÉRATION BANCAIRE FRANÇAISE

Alors que chaque année de nombreux Français sont victimes de fraude aux données bancaires, la Fédération bancaire française (FBF) dévoile les résultats de son étude sur la sécurisation de ces données.

Les résultats montrent que les Français font globalement attention à leurs données bancaires et connaissent les bonnes pratiques. Pourtant, il leur arrive parfois de manquer de vigilance qui les conduit à se mettre en danger.

Afin de renforcer la vigilance des Français face aux tentatives de fraude, la **FBF lance une campagne de sensibilisation autour de la sécurité des moyens de paiement (presse écrite, radio, internet).**

Vous voudrez bien trouver via le lien suivant le communiqué de presse de la FBF «Protection des données bancaires : donner aux Français le bon réflexe» ainsi que la partie 2 de l'étude IFOP sur les pratiques et la perception de la sécurité des paiements par les français :

https://www.fbf.fr/fr/communiqu%C3%A9_de_presse/protection-des-donnees-bancaires-donner-aux-francais-le-bon-reflexe/

Infographie relative à la fraude au faux conseiller bancaire :

<https://www.lesclesdelabanque.com/uploads/2022/01/appel-faux-conseiller.pdf>

Source : U2P

DU NOUVEAU DANS LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Un nouveau Cerfa pour les contrats d'apprentissage vient de paraître. Il s'agit du formulaire Cerfa n°10103*10 mis en ligne sur le site internet du service public assorti d'une notice, ce formulaire présente plusieurs changements par rapport au précédent, notamment :

Pour l'employeur :

- Seul le code IDCC (identifiant de convention collective) est à remplir et non plus le libellé de la convention collective applicable

Pour l'apprenti(e) /

- Il ou elle doit faire figurer sur le Cerfa son premier prénom selon l'état civil
- le courriel du représentant légal.

Pour le « maître d'apprentissage » la rubrique est enrichie et doit comporter des mentions relatives :

- À son courriel
- l'emploi occupé
- le diplôme ou titre le plus élevé obtenu et son niveau.

Les signataires doivent quant à eux indiquer si l'apprenti déclare ou non avoir un projet de création d'entreprise. Également, outre la date de conclusion du contrat et la date de début d'exécution, les signataires doivent à présent indiquer deux autres dates :

- la date de début de formation pratique chez l'employeur dans la rubrique « contrat »
- la date de début de formation en CFA dans la rubrique « la formation ».

Le SNPCC a mis en place un tuto, rendez-vous sur notre site dédié à l'apprentissage pour le découvrir : <https://apprentissagechienchat.com/>

Pour rappel, nos métiers dépendent de la convention collective Fleuristes, Ventes et Services aux Animaux Familiers dont l'IDCC est le 1978. Tous vos contrats doivent être adressés à OPCO EP.

Ainsi tous vos contrats doivent obligatoirement viser la CCN 1978 et l'OPCO EP.

L'APPRENTISSAGE VOLE DE RECORD EN RECORD

L'année 2022 aura donc été historique avec plus de 800 000 contrats d'apprentissage signés.

Une performance bien loin du point bas atteint en 2014, où l'en comptait péniblement 270 000 apprentis. L'U2P, qui n'a jamais cessé de défendre l'excellence de ce mode de formation, se félicite de cet engouement et continue à œuvrer pour pérenniser l'apprentissage sur le long terme.

D'après un bilan publié par le ministère du Travail le 2 mars dernier, la progression du nombre de contrats d'apprentissage signés entre 2021 et 2022 atteint 14%. En tout, privé et publics confondus, 837 000 contrats ont été signés l'an passé, ce qui représente une multiplication par trois en dix ans.

La hausse demeure vigoureuse mais tend à ralentir, après les chiffres vertigineux de 2020 (+46%) et 2021 (+38%).

Si cette augmentation est plus sensible encore dans l'enseignement supérieur, tous les niveaux de diplômes sont concernés.

Les entreprises de proximité - artisans, commerçants, professionnels libéraux - ont une longue tradition de formation en alternance. En 2020, ils formaient la moitié des apprentis en France.

C'est en effet la voie royale de nombreux métiers de bouche (boulangerie, pâtisserie, restauration, boucherie, charcuterie...), du bâtiment, des services (coiffure, esthétique...) ou encore des professions libérales (pharmacie...). Ce d'autant que les chefs d'entreprise de proximité éprouvent des difficultés de plus en plus grandes à recruter, faute de trouver les compétences dont ils ont besoin.

Mieux les accompagner dans cet effort de formation, qui représente un investissement conséquent, était une nécessité.

L'U2P a ainsi obtenu pendant la crise sanitaire, et alors que la reprise de l'activité à l'issue des confinements suscitait l'inquiétude des professionnels, un soutien renforcé avec une aide unique à l'embauche d'un apprenti. Celle-ci, au moins dans son principe, s'est vu pérennisée jusqu'à la fin du quinquennat. Elle donne ainsi droit à une aide de 6000 euros la première année pour l'embauche d'un apprenti, quel que soit son âge.

Parallèlement, l'U2P poursuit son action au sein de France compétences pour maintenir des niveaux de prise en charge satisfaisants - les fameux « coûts contrats » - et pour que l'État prenne toute sa part à ce mode de formation initiale au même titre que les filières académiques classiques.

Sources : U2P La Brève - n°456 

PRÉSIDENT DU COET-MOF

L'U2P DEMANDE UNE CLARIFICATION

L'article 5 des statuts du COET-MOF - Comité d'organisation des expositions du travail et de l'Examen « Un des Meilleurs Ouvriers de France » - dispose que le Président de l'Association est élu pour un mandat de 5 ans, renouvelable une fois. Le Conseil d'administration du COET-MOF du 29 juin 2021 a décidé, compte tenu d'une situation financière « exceptionnelle », et à la demande du Président en exercice, de reconduire ce dernier pour un troisième mandat, sans précision sur sa durée, un cas de figure absent des textes régissant l'association. L'U2P a oeuvré à une position commune des organisations patronales pour que le calendrier et les modalités de l'élection du nouveau président soient précisés et pour que les autorités de tutelle soient alertées si ces ambiguïtés ne sont pas rapidement levées.

Sources : La brève - U2P 

Si vous n'êtes pas encore partenaire Santévet,
n'attendez plus, rejoignez-nous !

Nos engagements

-  Vous mettre à disposition notre **Formule Start ou Start +**
-  Vous accompagner au mieux dans votre démarche de **proposer notre assurance santé animale**
-  Vous verser **une contrepartie**
-  Vous fournir **les supports nécessaires** pour faire notre promotion (brochure)

Vos engagements

-  Proposer notre assurance à **tous vos clients**
-  Avoir l'accord de votre client pour **activer un contrat**
-  Remettre **une brochure** à chaque départ de chiot ou de chaton
-  Nous **recommander**



Comment devenir **partenaire Santévet** ?
On vous dit tout en **quelques étapes** !

- 1 Rendez-vous sur notre site professionnel : <https://espacepro.santevet.com/login>
- 2 Cliquez sur « **Je m'inscris** »
- 3 Remplissez le **formulaire d'inscription**
- 4 Téléchargez et signez le **protocole de collaboration** avant de nous le renvoyer
- 5 Une fois votre demande validée, nous vous envoyons un email avec **vos codes de connexion**
- 6 Connectez-vous et commandez des brochures dans l'espace « **commande** »

RÉFORME DES RETRAITES

CE QU'IL FAUT RETENIR DU TEXTE DÉFINITIF ...

Malgré un accord de «compromis» trouvé par les députés et sénateurs en Commission Mixte Paritaire (CMP), la Première Ministre a engagé la responsabilité du Gouvernement en déclenchant l'article 49.3 de la Constitution pour faire adopter la loi sans vote à l'Assemblée Nationale.

Ci-après les principales dispositions à retenir du texte de compromis adopté à l'issue de la CMP.

- **Report progressif de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans à compter du 1^{er} Septembre 2023, à raison de 3 mois par année de naissance.**

Les personnes nées à partir de 1^{er} septembre 1961, pourront prétendre à un départ à la retraite à compter de 62 ans et 3 mois. En 2030, l'âge légal atteindra ainsi 64 ans.

L'âge d'annulation de la décote restera fixé à 67 ans, ce qui signifie que les personnes partant à 67 ans continueront de bénéficier d'une retraite à taux plein et ce même si elles n'ont pas travaillé 43 ans.

Les Périodes de congés parentaux, ainsi que les années passées en tant qu'aidant d'un proche, seront désormais prises en compte dans le calcul de l'âge légal de la retraite.

La durée de cotisation requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein sera progressivement portée à 43 ans (172 trimestres) d'ici à 2027 contre 2035 selon la réforme Touraine votée en 2014.

Les nouvelles conditions de départ à la retraite prévues par la réforme

Vous êtes né(e)...	Âge légal de départ	Nombre de trimestres de cotisation pour une retraite à taux plein	Âge du taux plein quel que soit votre nombre de trimestres
avant le 1 ^{er} septembre 1961	62 ans	168 (42 années)	67 ans
à partir du 1 ^{er} septembre 1961	62 ans et 3 mois	169 (42 années et 3 mois)	67 ans
en 1962	62 ans et 6 mois	169 (42 années et 3 mois)	67 ans
en 1963	62 ans et 9 mois	170 (42 années et 6 mois)	67 ans
en 1964	63 ans	171 (42 années et 9 mois)	67 ans
en 1965	63 ans et 3 mois	172 (43 années)	67 ans
en 1966	63 ans et 6 mois	172 (43 années)	67 ans
en 1967	63 ans et 9 mois	172 (43 années)	67 ans
à partir de 1968	64 ans	172 (43 années)	67 ans

- **Emploi des seniors**

Un «index» mesurant l'emploi des seniors : Obligatoire dès cette année dans les entreprises de plus de 1.000 salariés et en 2024 pour celles de plus de 300 salariés. Les modalités de mise en place et d'indicateurs de cet index seront définis à l'issue d'une concertation professionnelle. La CMP a toutefois introduit une nouveauté pour les entreprises qui pour le troisième exercice consécutif constatent une dégradation de ces indicateurs, l'employeur devra engager des négociations portant sur les mesures d'amélioration de l'emploi dans un délai de 6 mois, à défaut il devra établir un plan d'action.

Les partenaires sociaux sont invités à négocier un Accord National Interprofessionnel (ANI) visant à favoriser l'emploi des seniors demandeurs d'emploi de longue durée. A défaut d'accord, une expérimentation de CDI seniors, exonéré de cotisation familiale la première année, est renvoyée à des accords de branche qui devront en fixer les modalités d'application.

Les règles du cumul emploi-retraite seront modifiées afin de permettre aux retraités reprenant une activité professionnelle d'améliorer leurs pensions en prenant en compte les trimestres travaillés supplémentaires.

L'ensemble des Travailleurs Indépendants pourront désormais bénéficier de la retraite progressive. La retraite progressive permet à un assuré travaillant à temps partiel de percevoir une partie de sa pension de retraite au plus tôt 2 ans avant l'âge de l'ouverture des droits.

- **Revalorisation des petites pensions pour les retraités**

Pour les personnes qui partiront à la retraite à partir du 1^{er} septembre 2023 avec une carrière complète (tous les trimestres cotisés, ou à 67 ans), le Gouvernement augmentera le minimum de pension de 100 euros par mois. Une majoration s'appliquera aux retraités qui ont cotisé au moins 120 trimestres et pour ceux n'ayant pas une carrière complète la majoration sera proratisée en fonction du nombre de trimestres cotisés. Cette mesure s'appliquera aux salariés, aux artisans-commerçants et aux agriculteurs.

Un salarié qui a travaillé au SMIC toute sa carrière touchera une pension de 1.200,00 euros bruts par mois, soit 85M% du SMIC net. Ce minimum de pension sera indexé sur le SMIC et non plus l'inflation comme c'est le cas aujourd'hui et ne concernera que le minimum de pension au régime général et régime des salariés agricoles.

- **Les régimes spéciaux**

Les nouveaux embauchés à la RATP, dans les industries électriques et gazières, à la banque de France, les clercs de notaire, les membres du Conseil Economique Social et Environnemental (CESE) seront **affiliés au régime général.**

Les salariés des régimes spéciaux seront quant à eux concernés par le décalage de l'âge légal de départ à la retraite et l'allongement de la durée de cotisation en 2025.

- **Dispositif des carrières longues**

- Les salariés ayant commencé à travailler avant 16 ans pourront toujours partir dès 58 ans
- Les salariés ayant commencé à travailler entre 16 ans et 18 ans pourront faire valoir leur droit à partir à la retraite à partir de 60 ans
- Les salariés ayant commencé à travailler entre 18 et 20 ans pourront bénéficier de la retraite à 62 ans

• Apprentissage, rachat de trimestres

Est prévu une prise en compte des trimestres d'apprentissage dans le calcul de la durée de cotisation au titre du dispositif de retraite pour carrières longues, avec une possibilité de rachat de ces trimestres à un tarif préférentiel

Est également prévu l'assouplissement des conditions d'accès au rachat de trimestres au titre des études supérieures, et de stage jusqu'à un âge qui sera défini par décret, sans pouvoir être inférieur à 25 ans.

• Dispositif des retraites anticipées

Les personnes en situation de handicap bénéficieront toujours d'un départ anticipé à taux plein à partir de 55 ans. Pour ceux reconnues en invalidité ou inapte pourront faire valoir leur droit à la retraite à partir de 62 ans et à partir de 50 ans pour les salariés exposés à l'amiante.

Les salariés ayant subi un accident de travail ou une maladie professionnelle pourront toujours, sous condition, partir à la retraite deux ans avant l'âge légal soit 62 ans.

• Une meilleure reconnaissance de la pénibilité / Usure professionnelle

Le gouvernement va créer un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle doté d'un milliard d'euros durant le quinquennat. Ce fonds permettra d'aider à financer des actions de prévention et de reconversion pour les salariés exposés aux risques fixés par le C2P (compte professionnel de prévention). L'assouplissement de certaines conditions liées aux critères de pénibilité devrait permettre de rendre éligible au C2P plus de 60.000 personnes supplémentaires selon le Gouvernement.

Un suivi médical renforcé sera proposé aux salariés exposés à des risques à partir de mi-carrière. Ainsi ils pourront bénéficier :

- d'un aménagement de poste;
- d'un aménagement de temps de travail;
- d'un accès renforcé à une reconversion;
- d'un départ anticipé à partir de 62 ans.

L'usure professionnelle et les critères de pénibilité devront faire l'objet d'une négociation interprofessionnelle dans les semaines à venir.

• Éducation des enfants

Il sera garanti aux femmes un minimum de 2 trimestres de majoration liée à l'éducation ou l'adoption d'un enfant. Aujourd'hui pour les enfants nés après 2010, 8 trimestres supplémentaires sont accordés aux parents : 4 trimestres en contrepartie de la maternité ou de l'adoption et 4 trimestres en contrepartie de l'éducation de l'enfant. Les parents peuvent choisir de se répartir les trimestres accordés au titre de l'adoption ou de l'éducation.

L'avenir du texte suspendu à la décision du Conseil Constitutionnel

Une série de recours a été déposée par les oppositions auprès des Sages du Conseil Constitutionnel, mais aussi par le Gouvernement ce dernier demandant aux Sages d'examiner et de valider l'intégralité du texte («saisine blanche»).

Le Conseil Constitutionnel a un mois pour s'exprimer, à moins que le Gouvernement n'enclenche la procédure d'urgence, qui l'oblige à statuer sous 8 jours.

Par ailleurs, le Chef de l'État a souhaité réengager le dialogue avec les partenaires sociaux sur les conditions de travail et notamment l'évolution des carrières, la pénibilité. Les discussions devraient se tenir dans les prochaines semaines.

Sources : CNAMS – Mars 2023 **cnams** FABRICATION & SERVICES

RETRAITE

DÉCISION DU CONSEIL D'ÉTAT

Le Conseil Constitutionnel a, soit sur la base des critiques formulées dans les saisines, soit d'office, censuré six groupes de dispositions qui n'avaient pas leur place dans la loi déferée.

Relevant qu'elles n'avaient pas d'effet ou un effet trop indirect sur les recettes des régimes obligatoires de base ou des organismes concourant à leur financement, le Conseil constitutionnel a, suivant sa jurisprudence constante relative aux «cavaliers sociaux», censuré :

- l'article 2, relatif à ce qu'on appelle couramment «l'index sénior»,
- l'article 3, relatif au «contrat de travail sénior»,
- l'article 6, qui apportait certaines modifications à l'organisation du recouvrement des cotisations sociales,
- certaines dispositions de l'article 10, relatives aux conditions d'ouverture du droit au départ anticipé pour les fonctionnaires ayant accompli leurs services dans un emploi classé en catégorie active ou super-active pendant les dix années précédant leur titularisation,
- certaines dispositions de l'article 17, concernant un suivi individuel spécifique au bénéfice de salariés exerçant ou ayant exercé des métiers ou des activités particulièrement exposés à certains facteurs de risques professionnels,
- et l'article 27, instaurant un dispositif d'information à destination des assurés sur le système de retraite par répartition.

Sans préjuger de la conformité de leur contenu aux autres exigences constitutionnelles, le Conseil a donc censuré ces six ensembles de dispositions, juridiquement détachables du reste de la loi.

Le Conseil Constitutionnel a également rejeté la première demande de référendum d'initiative partagée qui visait à limiter l'âge de départ à la retraite à 62 ans :

«Le Conseil constitutionnel juge que ne porte pas sur une «réforme» relative à la politique sociale de la nation, au sens de l'article 11 de la Constitution, la proposition de loi visant à affirmer que l'âge légal de départ à la retraite ne peut être fixé au-delà de 62 ans. Il statuera le 3 mai 2023 sur la nouvelle initiative référendaire dont il a été saisi le 13 avril 2023.»

Source : U2P



UN COUP DE POING POUR CHANGER LE COURS DES CHOSSES

ENQUÊTE RÉALISÉE PAR LE SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONS DU CHIEN ET DU CHAT



Annonces illégales, toujours pas de changement...

Fin 2022, le SNPCC a mené une enquête pour répondre à la demande des éleveurs.

L'objectif ? quantifier la proportion d'annonces frauduleuses publiées par les particuliers au cours d'une semaine donnée.

Les moyens ? examiner chaque annonce en ligne pour une liste de races spécifiques, sur une période définie dans notre protocole de recherche.

Nous avons lancé un appel à participation pour cette opération via notre groupe Facebook, en invitant tous les éleveurs professionnels à s'inscrire en nous fournissant leur numéro de SIRET.

Une fois le groupe de travail constitué, nous avons mis en place une période de test pour affiner notre méthode de travail. Nous avons également créé un tutoriel pour garantir que chaque participant dispose des mêmes outils et puisse ainsi accomplir sa mission dans des conditions équitables.

Durant la semaine du 12 au 18 décembre 2022, plus de 60 éleveurs professionnels se sont mobilisés pour lancer une action « Coup de poing » sur les annonces du site « Le bon coin ».

54 races ont pu être étudiées sur le territoire national, soit 40 races de chiens et 14 races de chats.

Annonces non conformes, mythe ou réalité ?

Les motifs de non-conformité recherchés ont été les suivants :

- Faux dons
- Faux SIRET et après vérification sur le site SIRENE / VERIF
- SIRET « autre métier » (hors autre SIRET agricole et code NAF 9609Z) et après vérification sur le site SIRENE / VERIF
- Absence de SIRET pour du non-LOF ou non-LOOF
- SIRET non diffusable
- SIRET radié
- LOF avec un faux numéro de portée (après vérification sur le site de la SCC et du LOOF)
- Numéro de portée supérieur au chiffre 1, en fin de numéro
- LOF avec identifiant de la mère faux (après vérification sur LOF select)
- Annonce LOF/LOOF d'un particulier sans numéro de portée
- Annonce non conforme aux règles de diffusion

« Il ressort de cette action que plus de 53% des annonces sont non conformes. Cela signifie que plus d'une annonce sur deux présente une non-conformité ».

Quels sont les motifs de non-conformité de ces annonces ?

53%
d'annonces
non conformes

Plus de 16% de ces annonces sont des faux dons.

Plus de 27% de ces annonces comprennent un faux SIRET et parmi elles, plus de 45% sont des ventes de chiots ou chatons non-inscrits au livre des origines et réalisées par des personnes n'ayant pas de n° de SIRET.

Plus de 27% de ces annonces comprennent des faux numéros de portée et parmi elles, plus de 58% des annonces présentent un vrai n° de portée mais un faux n° d'identification de la mère des chiots. À l'intérieur de ces 27%, nous notons également que près de 13% des annonces comportent un numéro de portée supérieur au chiffre 1 (en fin de numéro) et donc sans le SIRET obligatoire.

Enfin, plus de 28% de ces annonces ne contiennent pas les mentions obligatoires.

« Les promesses qui nous avaient été faites se sont avérées vaines, ce qui confirme l'argumentation défendue par le SNPCC, toujours valable aujourd'hui. »

Au sein des 54 races étudiées, quelles sont les races les plus concernées par ces non-conformités ?

En chat :

- Plus de 31 % de non-conformité pour les British Shorthair
- Près de 97 % pour les Persan
- Plus de 82 % pour les Sacré de Birmanie

En chien :

- 49 % pour le Labrador
- 61 % pour les Spitz
- 67 % pour les American Staffordshire Terrier
- Près de 49 % pour le Berger Australien
- Plus de 93 % pour le Border Collie
- Près de 47 % pour le Bouledogue Français
- Près de 78 % pour le Cane Corso
- Près de 70 % pour le Chihuahua
- 50 % pour le Dogue des Canaries
- Près de 55 % pour le Shiba Inu
- Près de 30 % pour le Yorkshire

Que nous apprennent les chiffres de l'I-CAD publiés en 2020 ?

Les statistiques de l'I-CAD indiquent que **1 815 242** chiens et chats ont été **identifiés en 2020** répartis entre 822 701 chiens et 992 541 chats.

81,35 %
des animaux
n'appartiennent
pas à une race
soit 547 732 chiens
et 929 043 chats

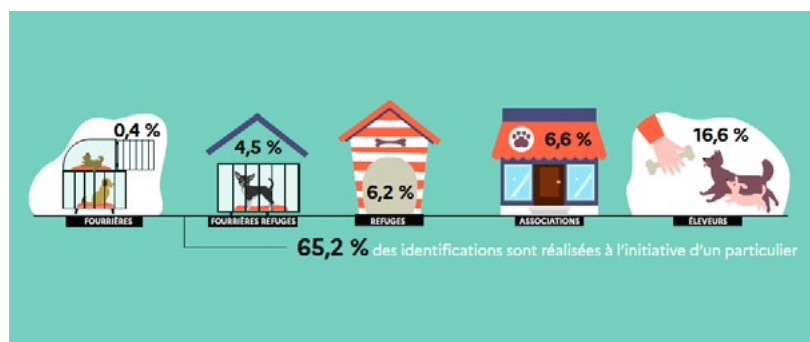
Les inscriptions au LOF et au LOOF de cette même année représentent **297 616** chiens et chats, répartis entre **245 553** chiens et **52 063** chats.

Les chiens et chats de race représentent **16,40 %** des identifications.

I-CAD indique que 16.60 % des identifications en 2020 ont été réalisées à l'initiative d'éleveurs professionnels et **65,70 % à l'initiative de détenteurs particuliers**.

À ce chiffre, se rajoutent les identifications effectuées par les refuges et fourrières.

Nous rappelons que toute cession gratuite ou onéreuse de chiot ou de chaton doit être précédée de son identification. Cependant, ces chiffres ont démontré que la majorité des chiens et des chats sont identifiés sur demande de leur détenteur particulier. Ces chiffres mettent en évidence que la majorité des animaux sont cédés sans être identifiés en totale méconnaissance de l'application de l'article L212-10 du code rural¹.



¹ Article L212-10 du Code rural et de la pêche maritime

« Les chiens, les chats et les furets, **préalablement à leur cession, à titre gratuit ou onéreux, sont identifiés** par un procédé agréé par le ministre chargé de l'agriculture mis en œuvre par les personnes qu'il habilite à cet effet. Il en est de même, en dehors de toute cession, pour les chiens âgés de plus de quatre mois, pour les furets âgés de plus de sept mois nés après le 1^{er} novembre 2021 et pour les chats de plus de sept mois. L'identification est à la charge du cédant. »

Identifications 2020	Chiens	Chats	Total	
Animaux inscrits au LOF (3) / LOOF (4)	245 553	52 063	297 616	16,40 %
Animaux d'apparence ou n'appartenant pas à une race	547 732	929 043	1 476 775	81,35%
Animaux issus d'importations (2)	29 416	11 435	40 851	2,25%
Totaux	822 701	992 541	1 815 242	100,00%

Provenance des identifications 2020 (2)	Chiens	Chats	Total	
Identifications par des éleveurs avec SIRET (hors dérogataires)	136 568	164 762	301 330	16,60%
Identifications par fourrière/refuge/association	145 618	175 680	321 298	17,70%
Identifications par des particuliers	540 515	652 099	1 192 614	65,70%
Totaux	822 701	992 541	1 815 242	100,00%

Abandons 2020 (5)	Chiens	Chats	Total	
Animaux non identifiés	38 929	128 607	167 536	86,18%
Animaux identifiés de particuliers cédés au refuge	11 240	4 577	15 817	8,14%
Animaux identifiés de particuliers entrés en fourrière puis transférés en refuge	9 071	1 973	11 044	5,68%
Totaux	59 240	135 157	194 397	100,00%

Estimation du nb d'animaux abandonnés issus de la filière professionnelle	Chiens	Chats	Total	
	3 372	1 087	4 459	2,29%

² Baromètre ICAD 2020

³ SCC 2020

⁴ LOOF 2020

⁵ Enquête CNR BEA 2022 sur les abandons

1 192 614 : Ce nombre comprend le nombre d'animaux n'appartenant pas à une race dont les non LOF/LOOF produits par des particuliers sans SIRET ou identifiés directement par les nouveaux propriétaires.

Quel est le profil des animaux abandonnés selon une enquête du CNR BEA sur les abandons. Focus 2020

Les chiffres des abandons de 2020 montrent que 167 536 animaux abandonnés, soit **86.18 % étaient non identifiés**, sur un total, regrettable, de 194 397 animaux abandonnés.

Croiser ces différentes données permet de démontrer que les animaux abandonnés non identifiés ne peuvent provenir que de la nébuleuse, la reproduction sauvage et la production réalisée par des particuliers sous forme de travail dissimulé.

À l'heure où Corinne VIGNON, députée, interroge le Ministre de l'Agriculture Marc FESNEAU sur les mesures susceptibles de soutenir les refuges, confrontés à une hausse annoncée de 15% des abandons d'animaux, le SNPCC rappelle une fois de plus que ces animaux se révèlent très majoritairement de la production des particuliers. Malheureusement, rien n'entrave cette production déloyale qui surcharge les refuges.

Le SNPCC vient de démontrer une fois de plus que le site «Le bon coin» ne peut pas vérifier les annonces publiées sur sa plateforme. Même après avoir signalé une annonce frauduleuse en la justifiant, nos éleveurs enquêteurs ont constaté que celle-ci était republiée sans modification.

Il faut que ce type de site cesse de proposer des annonces de ventes d'animaux de compagnie. Le fait d'acheter et de vendre sans aucun contrôle participe aux abandons et à la concurrence déloyale que nous dénonçons.

L'autorisation de vente d'animaux de compagnie sur ce type de site ne fait qu'accentuer la crise de surpopulation canine et féline qui engorge les refuges et nuit à la réputation de notre profession.

« Depuis toujours, le SNPCC milite pour que la publication d'annonces de vente soit réservée exclusivement aux sites spécialisés, avec un contrôle très strict des annonces. »



Un peu d'histoire, il y a 10 ans ...

En 2013, le SNPCC avait organisé une opération «coup de poing» afin de démontrer la concurrence déloyale faite par les particuliers non détenteurs de SIRET. Sur une semaine, le SNPCC a mobilisé les éleveurs professionnels pour étudier les annonces mises en ligne sur «Le bon coin», montrer l'impact du travail dissimulé et le préjudice causé tant aux éleveurs professionnels qu'à l'État, ces ventes n'étant pas soumises à la TVA et l'impôt.

Le chiffre d'affaires national, estimé sur une semaine, était de 11 674 175€ par les particuliers contre seulement 3 044 764€ par les professionnels.

A l'époque, la TVA était de 7% sur les ventes d'animaux de compagnie.

En extrapolant ces chiffres à une année complète de production, les ventes de particuliers auraient pu générer une TVA de 9 164 773€ pour l'État, soit près de quatre fois le montant payé par les professionnels.

« C'était il y a dix ans. Le SNPCC avait dénoncé cette nébuleuse des particuliers qui produit sans contribuer, sans être soumis à des contraintes, et dont les animaux finissent par remplir les refuges. »



Et l'avenir dans tout cela ?

83,40 %
d'animaux identifiés
par des NON-PRO

- 83,40% des animaux sont identifiés par des NON-PRO puisque 16,60% sont identifiés par des pros.
- 83,40% des animaux naissent en dehors du circuit professionnel.
- 83,40% des animaux sont cédés, à titre gratuit ou onéreux, illégalement **1774391 animaux identifiés en 2020 (hors importation)**
- 83,40% cédés par des NON-PRO, représentant 1 479 842 chiens et chats

Calculons ...

Avec une moyenne de 6 chiots ou chatons par portée,
1 479 842 chiens et chats = 246 640 portées

Avec une prévision de 15 portées annuelles pour vivre de son métier
246 640 portées : 15 = 16 442 éleveurs ou salariés potentiels

Conscient du taux élevé d'abandon des animaux non identifiés, il est clair que le SNPCC ne prétendra pas que cela créera automatiquement 16 442 emplois (que ce soit un emploi salarié ou chef d'entreprise).

Cependant, cela suscite tout de même une réflexion intéressante, étant donné qu'une trentaine d'organismes de formation proposent des formations en BAC PRO et autres diplômes d'état pour les futurs salariés dans ce secteur.

Même si nous divisons ce chiffre par 4, cela correspondrait à **4 110 emplois potentiels rien que pour l'année 2020.**



<https://apprentissagechienchat.com/>

«La nouvelle génération qui se forme est l'avenir dont nous avons la responsabilité.»

Réduire la production par les particuliers pour limiter les abandons et créer de l'emploi

Fort de nos convictions et avec détermination, le SNPCC va mettre en place les différentes réflexions qu'il a en cours concernant les petites annonces dans les mois à venir et avec comme objectif de lutter contre cette concurrence.

Il est temps d'ouvrir les yeux et de s'attaquer au VRAI problème en réduisant la production par les particuliers.

Le Syndicat National des Professions du Chien et du Chat (SNPCC) a récemment saisi Madame la Première Ministre, Elisabeth BORNE, pour attirer son attention sur la question de la surpopulation animale et de l'abandon des animaux de compagnie en France. Le SNPCC demande au gouvernement de réaliser **une campagne de sensibilisation à la stérilisation**. L'Europe mais aussi la France a déjà légiféré sur le sujet, il convient de mettre en œuvre des actions pour aboutir.

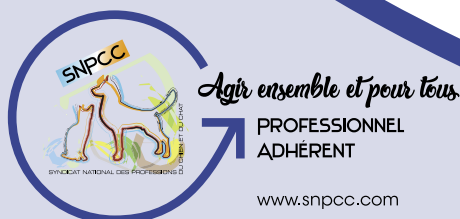
Le SNPCC souligne que les éleveurs de chiens et de chats souffrent de plein fouet de la concurrence déloyale par les particuliers qui font reproduire leurs animaux et vendent ensuite les chiots et chatons à des prix dérisoires, ou pas ..., sans n'avoir pratiqué aucun test de santé ni aucune sélection des reproducteurs.

Le SNPCC propose la mise en place d'une obligation de déclaration des animaux de compagnie en mairie, accompagnée d'une preuve de leur identification, sauf pour les éleveurs professionnels détenteurs d'un SIRET. Cette mesure est nécessaire pour mieux contrôler la population animale en France et lutter contre l'abandon des animaux.

Ainsi **l'amende** prévue par le code rural pour les propriétaires d'animaux non identifiés pourrait être utilisée pour **financer des campagnes de sensibilisation et des programmes de stérilisation à des prix abordables pour les particuliers.**

«Il est impératif de prendre des mesures face aux annonces illégales, aux abandons, à la concurrence déloyale, aux pertes fiscales et aux pertes d'emplois causés par la production de chiens et de chats aux mains des particuliers.
Il est temps de réagir !»

**Cette étude a pu être réalisée grâce à l'implication
et la mobilisation de professionnels adhérents
engagés tant pour la promotion que la défense
de leur métier. Merci à eux !**



239 rue des Bottes 01320 CHALAMONT

UN COUP
DE POING
POUR CHANGER
LE COURS
DES CHOSES

CONTRIBUTION PARITARISME

C'est quoi la contribution au financement du paritarisme de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des Animaux familiers ?

La contribution au financement du paritarisme a été instituée par l'Accord national collectif du 13 juin 2000, qui a abouti à la création **d'un fonds de financement du paritarisme dans la Branche Fleuristes, Vente et Services des Animaux familiers**.

Cette contribution obligatoire à la charge des employeurs de la Branche permet aux Partenaires sociaux de **répondre aux obligations de négociation** imposées aux entreprises sur de nombreux thèmes (salaires, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, apprentissage, certifications professionnelles, diplômes formation initiale et continue...).

Cette contribution permet aussi d'informer les entreprises et les salariés sur les avancées sociales de la Branche et les évolutions législatives.

Et l'ADPFA ?

Conformément aux dispositions de l'Accord du 13 juin 2000, les fonds sont collectés et gérés par **l'ADPFA**, Association pour le Développement du Paritarisme des Fleuristes et des Animaliers.

L'ADPFA a été créée par les Organisations patronales représentatives et les Organisations syndicales de salariés représentatives de la Branche.

Concrètement, qui paye et comment ?

Toutes les entreprises et structures associatives de la Branche **ayant au moins 1 salarié** dans l'année sous contrat de travail de droit commun ou de type particulier (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...), est redevable de la contribution au titre de l'année considérée.

La contribution est composée de deux parties qui s'additionnent :

- **Une contribution forfaitaire de 48€** (par entreprise ou par établissement pour les entreprises à établissements multiples (par numéro SIRET), quel que soit le nombre de salariés sur l'année. Ce forfait est proratisé par trimestre entier (tout trimestre entamé valant trimestre entier.)
- **Une contribution calculée sur la base de 0,10% de la masse salariale brute** de l'année civile de l'entreprise ou de l'établissement pour les entreprises à établissements multiples (par numéro SIRET).

Depuis l'institution de la contribution, en 2000, KLESIA était le principal collecteur auprès des entreprises, en vertu d'une délégation de l'ADPFA. L'appel se faisait alors dans le cadre de la contribution de prévoyance.

Désormais, quel que soit l'assureur choisi en matière de santé ou prévoyance, toutes les entreprises de la Branche **demeurent redevables de la contribution** auprès de l'ADPFA. Dans ces cas-là, les déclarations et règlements devront être transmis à l'ADPFA.

Quelle procédure en cas de défaut de déclaration des données sociales et de paiement ?

Dans ce cas, l'ADPFA doit intervenir auprès des entités concernées **en vue de leur régularisation** dans le cadre d'une procédure de recouvrement. Pour ce faire, l'ADPFA est représentée par **le cabinet COJURIS, mandaté pour gérer cette seule partie**. Il s'agit là de la dernière étape lorsque les entreprises et associations de la Branche ne respectent pas leurs obligations.

En amont, l'ADPFA se tient à leur entière disposition pour les aider à être à jour de leurs cotisations et plus largement, les renseigner sur les travaux de la Branche.

Source : ADPFA

Coordonnées : 01 40 40 25 07 – ass.dpfa@orange.fr
17 rue Janssen 75019 PARIS

***Le paritarisme :** Principe consistant en la cogestion d'un organisme par un nombre égal de représentants des employés et des employeurs. L'ADPFA est un organisme paritaire.*

***Partenaires sociaux :** Ensemble des représentants de la Branche (employeurs et salariés).*

***Organisations patronales représentatives de la Branche :** FFAF (Fédération Française des Artisans Fleuristes), PRODAF (Syndicat des Professionnels de l'Animal Familier), SNPCC (Syndicat National des Professions du Chien et du Chat).*

***Organisations salariales représentatives de la Branche :** CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail), CGT (Confédération Générale du Travail), FEC-FGTA FO (Fédération Emplois Cadres et Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture Force Ouvrière), UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes).*

DÉCRET PATHOLOGIES CHRONIQUES CONGÉ 2 JOURS ANNONCE MALADIE GRAVE ENFANT

Il existe un congé de deux jours pour les salariés en cas d'annonce de la survenue d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez un enfant.

Ce droit à congé peut être **exercé depuis le 19 décembre 2021 pour l'annonce d'un cancer**.

En revanche, pour l'annonce d'une pathologie chronique, un décret était attendu pour fixer la liste des pathologies chroniques visées.

C'est l'objet d'un **décret du 27 mars 2023**, publié au Journal officiel du 29 mars.

Les **pathologies chroniques** permettant l'octroi du congé sont :

- Les **affections de longue durée listées et hors liste** ouvrant droit à l'exonération du ticket modérateur,
- Les **maladies rares** répertoriées dans la **nomenclature Orphanet** (cliquez droit pour accéder au fichier : http://www.orpha.net/orphacom/cahiers/docs/FR/Liste_maladies_rares_par_ordre_alphabetique.xlsx),
- Les **allergies sévères** donnant lieu à la **prescription d'un traitement par voie injectable**.

Le décret entre en vigueur le 30 mars 2023.

Un salarié peut donc bénéficier à compter de ce jour de son droit à congé en cas d'annonce de la survenue d'une pathologie chronique chez son enfant.

Sources : CNAMS – Mars 2023 

AFFICHAGES OBLIGATOIRES

AFFICHAGES OBLIGATOIRES POUR TOUTES LES ENTREPRISES, QUEL QUE SOIT LEUR EFFECTIF

- Consignes de sécurité en cas d'incendie, avec noms des responsables du matériel de secours et personnes chargées d'organiser l'évacuation en cas d'incendie (ex : *procédure à mettre en œuvre si un incendie se déclare, la localisation de l'extincteur, le point de rassemblement...*) : **AFFICHAGE**
- Coordonnées de l'inspection du travail, de la médecine du travail et des services de secours d'urgence, tels que pompiers, SAMU par exemple (adresse et numéro de téléphone) : **AFFICHAGE**
- Information sur l'accueil téléphonique chargé de la prévention et de la lutte contre les discriminations : Téléphone Défenseur des droits 09 69 39 00 00 : **AFFICHAGE**
- Convention collective applicable à l'entreprise (intitulé de la convention collective applicable à l'entreprise, lieu et modalités de leur consultation pendant le temps de travail). **Il n'est plus obligatoire d'afficher un avis. communication aux salariés par tout moyen.**
- Articles relatifs à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes (afficher les articles L.3221-1 à 7 du code du travail concernant l'égalité de rémunération entre les salariés des deux sexes). **Cette obligation d'affichage est supprimée. Communication par tout moyen** (aux salariés et aux personnes ayant accès aux lieux de travail et aux candidats à l'embauche) ;
- Jours de repos hebdomadaires : Jour et heures du repos collectifs (voir aussi Registres) : **AFFICHAGE**
- Panneau de l'interdiction de fumer : une signalisation rappelant l'interdiction de fumer doit être placée dans les locaux de travail et éventuellement dans les emplacements mis à la disposition des fumeurs : **AFFICHAGE**
- Panneau de l'interdiction de vapoter : signalisation de l'interdiction de vapoter dans les lieux de travail fermés ou couverts à usage collectif : **AFFICHAGE**
- Départs en congés : ce document indique la période ordinaire des congés payés ainsi que l'ordre dans lequel les salariés partent en vacances. **Cette obligation d'affichage est supprimée. Communication par tout moyen** (l'ordre des départs de chaque salarié doit être communiqué un mois avant son départ et la période de prise de congés doit être communiquée 2 mois avant le début des congés).
- Horaires collectifs de travail : (horaire collectif et modifications, planning de modulation...). Pauses. Lorsque tous les salariés, affectés à un service ou un atelier travaillent selon le même horaire, précisez l'heure de début et de fin des journées de travail. Le planning doit être daté et signé et communiqué à l'inspecteur du travail. **Cette obligation de communication à l'inspection du travail est désormais supprimée. AFFICHAGE**
- Articles du Code pénal prohibant toute discrimination et informant des sanctions encourues en cas de discrimination (textes des articles 225-1 à 225-4 du code pénal) : **Communication par tout moyen** ;
- Obligations en cas de harcèlement sexuel et moral intégrant les agissements et comportements sexiste (textes des articles 222-33-2 et 222-33 du code pénal) : **Communication par tout moyen**
- Avis de l'existence et des modalités de consultation du Document unique d'évaluation et de prévention des risques : **AFFICHAGE**

AFFICHAGES OBLIGATOIRES EN RAISON DE L'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE

À partir de 11 salariés (élections CSE)

L'information des salariés de l'organisation des élections et la convocation des syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral, par voie d'affichage a laissé place à une information «**par tout moyen**». Même si l'obligation d'affichage a été supprimée pour des raisons de simplification du droit, l'information pourra continuer de se faire, en pratique, par voie d'affichage.

Comité économique et social (CSE) à partir de 11 salariés

Liste nominative des membres du CSE, indiquant leur emplacement habituel de travail et leur participation à une ou plusieurs commissions. **AFFICHAGE**

Panneaux d'affichage des communications des représentants du personnel

Panneaux pour l'affichage des communications syndicales :

- Pour chaque section syndicale de l'entreprise,
- Pour les membres du comité économique et social (CSE)

AFFICHAGE

Règlement intérieur : Depuis le 01/01/2020, le seuil pour l'obligation ci-contre est passé à **50 salariés et plus**

Désormais, il suffit de porter ce règlement, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche.

À partir de 300 salariés (ou moins si nécessaire selon activité de l'entreprise)

Liste des membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail du CSE (Comité social et économique) et leur emplacement habituel de travail et information sur l'éventuel accord de participation

Nota : d'autres affichages ou communications par tout moyen existent et ne sont retranscrits dans les tableaux ci-dessus que les principaux susceptibles de vous concerner.

**DÉCOUVREZ
L'AFFICHAGE OBLIGATOIRE
DANS VOTRE ESPACE ADHÉRENT.**

LISTE DES PRINCIPAUX REGISTRES

1° - REGISTRE DU PERSONNEL

CONTENU | MENTIONS OBLIGATOIRES

- Nom, prénom
- Nationalité
- Date de naissance
- Sexe
- Emploi
- Qualification
- Dates d'entrée et de sortie
- Mention du statut particulier (apprentis, contrat de qualification, CDD, temps partiel, travail temporaire, télétravailleur, ...)
- Travailleurs étrangers (type et n° d'ordre du titre valant autorisation du travail).
- Copie des déclarations préalables de détachement des salariés des entreprises sous-traitantes établies hors de France (A mettre en annexe du registre).
- Autorisations de l'inspecteur du travail : (copie des documents en annexe)

2° - STAGES (décret du 27/11/2014) CONTENU

Mentionner sur le **registre du personnel (partie spécifique du registre du personnel)** :

- Nom et prénoms du stagiaire
- Dates de début et fin de la période de formation en milieu professionnel ou du stage
- Nom et prénoms du tuteur ainsi que le lieu de présence du stagiaire

3° - LIVRE DE PAIE

Remplacé par l'obligation de conserver un double du bulletin de paie remis au salarié pendant 5 ans (qu'il soit remis en version papier ou par voie électronique).

CONTENU : Obligation supprimée depuis le 01/08/98.

Remplacée par l'obligation de conserver, pendant 5 ans les copies de bulletins de salaire, qu'ils soient remis en version papier ou par voie électronique . A présenter sur place, en cas de contrôles.

4° REGISTRE DES CAUTIONNEMENTS

Nature, valeur nominale, signature du salarié

5° - REGISTRE DES OBSERVATIONS ET MISES EN DEMEURE

Observations et mises en demeure de l'inspecteur du travail ou contrôleur relatives à des questions d'Hygiène, Sécurité, Médecine du travail, Prévention

6° - REGISTRE MEDICAL

Regroupe les documents relatifs à la Médecine du travail, notamment les fiches d'aptitudes physiques des salariés (visites médicales) :

- ✓ Visite d'information et de prévention
- ✓ Visite d'embauche (notamment pour les postes à risques, **les jeunes de moins de 18 ans**, ...)
- ✓ Visite de contrôle
- ✓ Visite de reprise (ex : après un congé maternité, un arrêt de travail, ...).

7° - REGISTRE DES CONTRÔLES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

Regroupe les consignes relatives aux exercices périodiques de sécurité ou aux vérifications techniques périodiques nécessaires.

8° - REGISTRE DU CSE (entreprises d'au moins 11 salariés)

Regroupe les notes des membres du CSE (dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés. Au-delà, PV de réunions) et les réponses de l'employeur.

9° - REGISTRE DES ACCIDENTS BÉNINS

Uniquement sur autorisation expresse de la Caisse

10° - DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (ET REGISTRE SPÉCIAL DES DANGERS GRAVES ET IMMINENTS)

Répertoire les risques professionnels des postes ou des situations de travail, ainsi que les mesures de prévention.

En annexe, doivent figurer les données collectives d'exposition aux facteurs de pénibilité (voir Accord de Branche sur la prévention de la pénibilité).

A compter du 01/07/2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés, le DUEPRP et ses mises à jour devront être dématérialisés (portail numérique). En 2024 pour les entreprises plus petites.

11° - DOCUMENTS PERMETTANT DE COMPTABILISER LES HEURES DE TRAVAIL EFFECTUÉES PAR CHAQUE SALARIÉ

À mettre en place selon une procédure et des documents spécifiques à l'entreprise.

Décompte individuel des heures supplémentaires. Décompte spécifique pour les salariés soumis à la modulation du temps de travail ou à la RTT sous forme de repos supplémentaire.

12° - REGISTRE DU REPOS HEBDOMADAIRE

Repos hebdomadaire : 1 jour et demi consécutif. Dérogation au repos hebdomadaire = repos donné par roulement (voir art 7-1 de la convention collective)

□ Lorsque le repos hebdomadaire n'est pas donné collectivement à tout le personnel : **registre spécial** indiquant les noms des salariés concernés et leur régime de repos (*jours ou fractions de jours choisis pour le repos*). Ce registre doit être constamment tenu à jour.

Il doit être communiqué aux salariés qui en font la demande.

□ Lorsque le repos hebdomadaire est donné collectivement, des affiches doivent indiquer les jours et heures de repos. Ces affiches doivent être accessibles et lisibles. Copie à l'inspecteur du travail.

13 - REGISTRE DES ACTIVITÉS DE TRAITEMENT RGPD (entreprises de moins de 250 salariés)

À inscrire les traitements susceptibles de comporter un risque pour les droits et libertés des personnes concernées (ex : données de géolocalisation, vidéo-surveillance,...), les traitements n'ayant pas un caractère occasionnel (ex : traitement permettant la gestion de la paye, évaluation des compétences des salariés,...) et pour les traitements portant sur des données sensibles (santé, infractions,...)

Un modèle de registre est proposé sur le site de la CNIL (www.cnil.fr/RGPD-le-registre-des-activites-de-traitement/).

ABANDON DE POSTE ET PRÉSUMPTION DE DÉMISSION

La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail (parue au JO du 22/23/2022) prévoit un nouvel article L1237-1-1 dans le Code du travail consacré à l'abandon de poste volontaire du salarié et ses effets. Rappelons, que l'abandon de poste se manifeste par le comportement du salarié, qui quitte volontairement son poste de travail **sans autorisation** de l'employeur, ou qui s'absente de manière prolongée ou répétée **sans justificatif** pendant ses heures de travail, sauf motifs légitimes.

Selon ce nouvel article, **le salarié qui abandonne son poste volontairement et ne reprend pas le travail après mise en demeure en recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge de son employeur, est présumé démissionnaire, sauf motifs légitimes.**

Un décret d'application en date du 17 avril 2023, paru au JO au 18 avril 2023 et applicable à compter du 19 avril 2023 permet donc désormais à un employeur de faire valoir la présomption de démission, dans les conditions qu'il définit.

Cette nouvelle présomption de démission soulève de nombreuses questions, tant théoriques que pratiques. Un «Question-Réponse» sur le sujet, publié le 18 avril dernier, par le Ministère du travail permet d'avoir quelques précisions sur la mise en œuvre de ce nouveau dispositif, mais ne répond cependant pas à toutes les préoccupations, notamment d'ordre juridique.

1. Nature des nouvelles dispositions sur l'abandon de poste

Rappel : Avant la loi Marché du travail du 21 décembre 2022, l'abandon de poste d'un salarié donnait lieu, lorsque ce dernier ne réagissait pas aux mises en demeure écrites de l'employeur de justifier son absence ou reprendre son travail, à une procédure de licenciement pour faute (*voir notre précédent article sur le sujet*). Le salarié ainsi licencié pour abandon de poste percevait ses allocations chômage sur la base de ce licenciement.

Désormais, le **nouvel article L1237-1-1** figurant dans la même section que la rupture du contrat à l'initiative du salarié, à savoir la démission, **instaure une présomption simple de démission en cas d'abandon de poste du salarié, après avoir été mis en demeure par l'employeur, sauf motifs légitimes.** Cette présomption simple de démission, si elle n'est pas renversée, entraîne des conséquences non-négligeables pour le salarié, notamment quant à ses **droits au chômage**.

On peut être surpris par l'instauration de cette présomption de démission, quand on sait qu'il est de jurisprudence constante, que la **démission ne se présume pas** et qu'elle doit résulter d'une **volonté claire et sans équivoque du salarié de quitter l'entreprise**. Cette présomption de démission **est donc une exception notable** dans les relations de travail, que l'employeur ne peut pas étendre à d'autres situations que celle de l'abandon de poste volontaire, tel que visé par la loi.

2. Tout «abandon de poste» entraîne-t-il la mise en œuvre de la présomption de démission ?

Tout d'abord, comme nous le verrons ci-dessous, le fait que le salarié justifie d'un **motif légitime** ayant mené à un «abandon de poste» permet de faire obstacle à la mise en œuvre de la présomption de démission.

Dans son «Question-Réponse», le ministère du Travail confirme cette interprétation et indique que **lorsque le salarié justifie d'un motif légitime, «la procédure permettant de présumer d'une démission ne doit pas être conduite à son terme»** (Q/R n°4).

En outre, l'employeur n'est pas **«obligé d'envoyer une mise en demeure si son salarié est en abandon de poste»**. La réponse ministérielle n° 1 du Q/R précise en effet, que **«l'employeur peut décider de ne pas mettre en demeure son salarié qui a abandonné volontairement son poste. Dans ce cas, l'employeur conserve le salarié dans ses effectifs. Le contrat de travail du salarié n'est pas rompu mais seulement suspendu ; la rémunération du salarié n'est donc pas due»**.

Enfin, un employeur peut-il continuer, comme par le passé, à licencier pour faute un salarié qui a abandonné son poste sans justifications ? A cette question, le Ministère du travail indique dans son Question-Réponse que **«si l'employeur désire mettre fin à la relation de travail avec le salarié qui a abandonné son poste, il doit mettre en œuvre la procédure de mise en demeure et de présomption de démission. Il n'a plus vocation à engager une procédure de licenciement pour faute»** (Q/R n°1). Cela signifierait donc que dans le cadre d'un abandon de poste, si l'employeur envisage de mettre fin à la relation du travail avec le salarié, il ne pourrait plus désormais le faire que par le biais de la présomption de démission pour abandon de poste volontaire. La voie du licenciement pour faute serait fermée.

ATTENTION : Il ne s'agit, à ce jour, que d'une position du ministère du Travail dans un «question-réponse», qui n'a pas de valeur normative et n'a pas, pour l'instant, été confirmée par aucune juridiction. Toutefois, dans l'attente d'une confirmation en particulier par la Cour de cassation, il est conseillé de suivre la position du Ministère du travail.

IMPORTANT : La démission n'étant pas une cause de rupture anticipée du CDD, quel que soit son motif de recours, **il n'est donc pas possible, en cas d'abandon de poste volontaire par un salarié sous CDD, de recourir à ce dispositif de présomption de démission.**

Rappelons en effet, que les cas de rupture anticipée du CDD sont limitativement prévus par la loi : *rupture d'un commun accord, faute grave du salarié ou de l'employeur, impossibilité de reclassement à la suite d'une inaptitude prononcée par le médecin du travail, cas de force majeure, ou rupture à l'initiative du salarié en cas d'embauche sous CDI*.

En conséquence, **les cas d'abandon de poste volontaire par les salariés sous CDD pourront continuer à faire l'objet, après mises en demeure écrites de l'employeur restées sans réponse et sans retour du salarié au travail, d'une procédure de rupture anticipée du CDD pour faute grave, du moins si la situation relève de cette qualification.** Les parties peuvent éventuellement aussi convenir d'une rupture d'un commun accord de droit commun, établie par écrit (*distincte de la rupture conventionnelle qui ne peut concerner que les CDI*).

En outre, sous réserve de précisions ultérieures, **cette présomption de démission pour abandon de poste volontaire du salarié ne devrait pas pouvoir jouer non plus dans le cadre d'une rupture du contrat d'apprentissage après les 45 premiers jours, consécutifs ou non, en raison de l'encadrement législatif des conditions de rupture du contrat d'apprentissage.**

3. Quelle démarche l'employeur doit-il suivre pour invoquer une présomption de démission ?

L'employeur ne peut invoquer la présomption de démission pour abandon de poste volontaire qu'après s'être assuré auprès du salarié de son **départ volontaire de son poste dans l'entreprise**.

1^{re} PHASE : LA MISE EN DEMEURE DU SALARIÉ

L'employeur doit, après avoir constaté l'abandon de poste de son salarié, le **mettre en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste**.

• Selon quel formalisme ?

La loi précise que cette mise en demeure doit être effectuée **par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge**. Le Ministère du travail recommande toutefois l'envoi de la mise en demeure par lettre recommandée, pour des raisons probatoires (Q/R n°3), mais aussi souvent pour des raisons pratiques.

• Que doit contenir le courrier de mise en demeure ?

L'employeur **doit mettre en demeure** le salarié de justifier son absence et de reprendre son poste, dans un délai qu'il fixe. Ce délai ne peut être inférieur à **un minimum fixé par le décret du 17 avril dernier**, qui prévoit **un délai minimal de 15 jours, à compter de la date de présentation de la mise en demeure, et au terme duquel le salarié, à défaut d'avoir repris le travail (ou d'avoir justifié d'un motif légitime «d'abandon de poste»), sera présumé avoir démissionné**.

Le ministère du Travail a détaillé le contenu de cette mise en demeure écrite (Q/R n°2) :

- «L'employeur doit **obligatoirement indiquer dans sa mise en demeure le délai dans lequel le salarié doit reprendre son poste**» ;
- Il «doit également **demandeur la raison de l'absence du salarié afin de recueillir la justification de cette absence**».
- Il doit «**rappeler que passé ce délai, faute pour le salarié d'avoir repris son poste, ce dernier sera présumé démissionnaire**» ;
- L'employeur peut préciser **les conséquences du refus du salarié de reprendre son poste** dans le délai fixé : «**le salarié sera considéré comme démissionnaire et n'aura pas droit aux allocations chômage**» ;
- Il doit également fixer «**le jour ultime pour la reprise du travail**» ;
- Le Ministère du travail indique, qu'il est «**recommandé que l'employeur précise dans la mise en demeure que le salarié qui ne reprendrait pas son poste au plus tard à la date fixée est redevable d'un préavis, et ainsi qu'il prévoit l'organisation de l'exécution de ce préavis**» (voir ci-dessous).

2^e PHASE: LE DÉLAI DE RÉPONSE DU SALARIÉ ET/OU DE REPRISE DU TRAVAIL

• Durée minimale

Le délai fixé par l'employeur, à l'expiration duquel le salarié pourra être présumé démissionnaire **ne peut être inférieur à 15 jours**, conformément au nouvel article R.1237-13, alinéa 3 du Code du travail. L'employeur peut donc parfaitement **décider de fixer un délai plus long**.

• Point de départ du délai

Ce délai commence à courir à compter de la **date de présentation de la mise en demeure**.

Lorsque la mise en demeure est envoyée par lettre recommandée, il importe peu que le salarié refuse de prendre connaissance de la mise en demeure, cette

dernière est réputée notifiée régulièrement dès lors qu'elle a **bien été présentée au domicile du salarié**. C'est donc la **date de première présentation au domicile du salarié de la lettre recommandée que le délai commencera à courir**.

Le Ministère précise «**qu'il en va de même si le salarié, par négligence, n'a pas fourni la bonne adresse de son domicile**» (Q/R n°3)

• Décompte du délai

Ce délai doit être décompté en **jours calendaires**, c'est-à-dire week-end et jours fériés compris (Q/R n°2)

3^e PHASE : LES SUITES DE LA MISE EN DEMEURE

Suite à l'envoi au salarié de la mise en demeure, l'employeur peut être confronté à plusieurs situations:

1) Le salarié répond à la mise en demeure en invoquant un motif légitime «d'abandon de poste»

Dans ce cas, le ministère du Travail indique que **la procédure de présomption de démission ne doit pas être conduite à son terme** (Q/R n°4). L'employeur doit donc arrêter la procédure. Le salarié reprend son poste à l'issue de son absence.

Le décret du 17 avril 2023 énonce **plusieurs motifs légitimes** pouvant tenir en échec la présomption de démission, notamment :

- Des **raisons médicales** l'empêchant par exemple de communiquer avec son employeur ;
- En cas d'utilisation du **droit de retrait** (art. L.4131-1 du code du travail) ou **d'exercice du droit de grève** (art.L.2511-1 du code du travail) ;
- Le **refus du salarié d'exécuter une instruction contraire** à une réglementation ou le refus du salarié d'une **modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur,...**

Si le salarié estime que ses **absences sont justifiées**, qu'il se retrouve dans l'un des **motifs légitimes prévus par le décret**, il **indique le motif qu'il invoque dans la réponse** à la mise en demeure de l'employeur.

À noter : concernant le «motif légitime» résultant de «**raisons médicales**», le ministère du Travail indique que la présomption de démission ne doit pas être conduite à son terme lorsque «**l'absence du salarié est justifiée par son état de santé et qu'il s'est absenté pour consulter un médecin qui lui a prescrit un arrêt de travail pour le jour même**. Le salarié devra fournir dans ce cas le **certificat médical daté du jour de son abandon de poste**. Dans ce cas, au vu du justificatif fourni, la procédure de présomption de démission ne trouvera pas à s'appliquer».

ATTENTION : La liste des «motifs légitimes» fixée par l'article R.1237-13 du Code du travail n'est **qu'indicative**. Il appartiendra à la jurisprudence, le cas échéant, de la compléter.

2) Le salarié répond à la mise en demeure en indiquant qu'il ne souhaite pas reprendre son poste

Dans cette hypothèse, le «Question-Réponse» ministériel précise, que le salarié sera «**considéré comme démissionnaire à la date ultime de reprise du travail fixée par l'employeur**». (Q/R n°5)

3) Le salarié ne répond pas à la mise en demeure et ne reprend pas le travail

Dans ce cas, le salarié «**sera présumé démissionnaire**. La **démission du salarié sera constatée à la date ultime de reprise du travail fixée par l'employeur**.» (Q/R n°5)

4) Le salarié ne répond pas à la mise en demeure et reprend le travail

Ce cas n'est pas examiné par le «Question-Réponse» ministériel. Or, cette situation pourra se produire. On peut alors estimer, que si le salarié reprend le travail au cours du délai fixé par l'employeur, il n'y aura pas lieu de faire jouer la présomption de démission.

4^e PHASE : LE PRÉAVIS DE DÉMISSION

Malgré une absence de précisions dans les textes quant à l'existence d'un préavis en cas de mise en œuvre de la présomption de démission, le **Ministère du Travail considère que les règles de droit commun du préavis de démission ont vocation à s'appliquer** (Q/R n°7)

En d'autres termes, un salarié ayant abandonné son poste et présumé démissionnaire est, en principe, tenu d'exécuter son préavis de démission et doit exécuter normalement son travail jusqu'à l'expiration du préavis.

Le «Question-Réponse» ministériel indique que le préavis **«commence à courir à compter du jour ultime fixé par l'employeur pour la reprise du salarié de son salarié en abandon de poste. Ce jour est fixé dans la mise en demeure qu'a adressée l'employeur à son salarié»** (Q/R n°9).

Lorsque le salarié est présumé démissionnaire, il convient donc de se reporter aux règles habituelles concernant l'exécution du préavis de démission. **Le salarié est en principe tenu d'exécuter son préavis.**

- **Si le salarié n'effectue pas son préavis** : l'employeur n'est pas tenu de le rémunérer. De plus, l'employeur peut lui demander une indemnité compensatrice correspondant aux sommes que le salarié aurait perçues s'il avait exécuté son préavis (Q/R n°8).
- **L'employeur peut dispenser le salarié d'exécuter son préavis** : dans cette hypothèse, l'employeur est tenu de verser au salarié une **indemnité compensatrice de préavis** correspondant aux salaires qu'il aurait perçus s'il avait pu exécuter son préavis.
- **Le salarié peut demander à l'employeur de le dispenser d'effectuer son préavis** : dans cette situation, si l'employeur accède à la demande du salarié, aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due.

5^e PHASE : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est rompu, en principe, à l'expiration du préavis (*effectué ou non*).

• **Remise des documents de fin de contrat**

L'employeur est tenu de remettre au salarié ses **documents de fin de contrat** (*certificat de travail, reçu pour solde de tout compte, attestation d'assurance chômage*).

L'employeur doit y mentionner que **le motif de rupture du contrat de travail est une démission**.

Pour rappel, ces documents sont **quérables** : *l'employeur a l'obligation de les tenir à la disposition du salarié mais n'a pas l'obligation de les lui envoyer* (Q/R n°10).

Toutefois, le Ministère du travail recommande à l'employeur, en cas d'abandon de poste du salarié, **«d'adresser un double de ces documents au salarié par voie postale à la dernière adresse connue du salarié»** (Q/R n°10)

Nota : L'employeur doit déclarer comme type de rupture du contrat «Démission» en DSN.

6^e PHASE : EFFETS JURIDIQUES DE LA PRÉSOMPTION DE DÉMISSION POUR LE SALARIÉ

• **Indemnisation par l'Assurance chômage**

Si le salarié est présumé démissionnaire, **il ne peut pas, en principe, bénéficier de l'indemnisation chômage**. Le «Question-Réponse» ministériel rappelle, qu'il existe des exceptions à ce principe, pour des démissions considérées comme légitimes, *par exemple en cas de mobilité géographique pour rejoindre le conjoint* (Q/R n°12).

• **Portabilité des garanties de prévoyance**

Le droit à portabilité étant subordonné à la justification d'une indemnisation par l'Assurance chômage, le salarié présumé démissionnaire ne pourra pas, en principe, y prétendre.

• **Sommes à verser au salarié**

Présumé démissionnaire, le salarié ne percevra que **l'indemnité compensatrice de congés payés, et les salaires lui restant éventuellement dus**. Aucune indemnité de rupture ne lui sera due. Comme rappelé ci-dessus, l'employeur devra respecter les formalités habituelles de fin de contrat (*solde de tout compte, certificat de travail, attestation pôle emploi*).

4. **Le salarié peut-il contester la présomption de démission ?**

La présomption de démission instituée ici par la loi étant une **présomption simple**, le salarié peut donc contester **«la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption»**. Le salarié peut **saisir le Conseil de prud'hommes directement devant le bureau de jugement**, qui se prononcera sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Il statuera au fond dans un **délai d'un mois** à compter de sa saisine.

Martine BARBIER

Docteure en Droit
Directrice Formation-Social



239 rue des Bottes
01320 CHALAMONT
Secteur 3 de la branche



CA Aix-en-Provence, ch. 1-8, 9 févr. 2022, n° 000

Sur la décision

Référence : CA Aix-en-Provence, ch. 1-8, 9 févr. 2022, n°000

Juridiction : Cour d'appel d'Aix-en-Provence

Numéro(s) : 000

Décision précédente : Tribunal d'instance de Fréjus, 4 décembre 2018, N°000

Dispositif : Infirme la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours

Sur les personnes

Président : Président

Avocat(s) : Avocat B, Avocat S

Cabinet(s) : CSS

Texte intégral

COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE Chambre 1-8

ARRÊT AU FOND DU 09 FÉVRIER 2022

A B épouse X C/ CY

Copie exécutoire délivrée à Me Avocat S, Me Avocat B

Décision déferée à la Cour : Jugement du Tribunal d'Instance de Fréjus en date du 04 décembre 2018 enregistrée au répertoire général sous le n° 18-000787

Appelante

Mme AB épouse X, née le [...] à [...], demeurant [...], représentée par Me Avocat S de la SELARL CSS, avocat au barreau de Tarascon

Intimée

Mme CY, demeurant [...], représentée par Me Avocat B, avocat au barreau d'Aix-en-Provence substitué par Me Avocat C, avocat au barreau d'Aix-en-Provence

Composition de la cour

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 23 Novembre 2021, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Mme Conseillère, chargé du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

M. Président, Mme Conseillère, M. Conseiller, Conseiller

Greffier lors des débats : Mme Greffière.

Les parties ont été avisées que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 09 février 2022.

Arrêt

Contradictoire,

Prononcé par mise à disposition au greffe le 09 février 2022

Signé par M. Président, et Mme Greffière auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le 3 mars 2018, Mme CY s'est rendue dans un salon d'exposition canine à Saint-Raphaël et a acquis, par acte sous seing privé, un chiot nommé «BB» auprès de l'entreprise Élevage, représentée par Mme AX.

Le chiot est un bulldog anglais né le [...], inscrit au Livre des Origines Françaises (LOF) sous le numéro XXX pour un montant de 2.500€ TTC.

Le chiot a été acquis pour un usage de compagnie et a intégré le foyer de Mme Y à l'âge de deux mois.

Un vétérinaire a constaté le 8 mars 2018 que l'animal était atteint de la maladie de giardiose.

Dans les jours qui ont suivi le diagnostic, les deux glandes de nictitantes sont sorties des yeux du chiot, nécessitant immédiatement une intervention vétérinaire.

L'animal est décédé après l'opération en date du 28 mars 2018.

Par acte du 16 juillet 2018, Mme Y a assigné l'éleveuse canine, Mme AX, par devant le Tribunal d'instance de Fréjus, qui par jugement rendu le 4 décembre 2018 a condamné Mme AX à payer à Mme Y la somme de 2.662,40€ au titre du remboursement du prix de vente du chiot et du remboursement des frais de prélèvement et d'autopsie ainsi qu'au paiement de 300€ à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral et au paiement de 300€ sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile et aux dépens de l'instance.

Par déclaration au greffe en date du 19 décembre 2018, Mme AX a interjeté appel de cette décision.

Elle sollicite :

- que son appel soit déclaré recevable et fondé,
- l'infirmité de la décision entreprise en son intégralité ;
- à être déchargée des condamnations prononcées contre elle en principal, intérêts, frais et accessoires.
- le remboursement des sommes qui auront pu être versées en vertu de l'exécution provisoire de la décision entreprise, en principal, intérêts, frais et accessoires, avec intérêts au taux légal à compter de leur versement, et ce au besoin à titre de dommages-intérêts.

Statuant à nouveau,

- qu'il soit dit et jugé qu'il n'existe pas de présomption de non-conformité en matière de cession d'animaux domestiques,
- qu'il soit dit et jugé que le chiot Never ne présentait au jour de sa livraison aucun défaut de conformité le rendant impropre à son usage,

Par conséquent,

- le déboute de Mme Y de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions,

En tout état de cause,

- la condamnation de Mme Y à lui payer la somme de 3000€ par application de l'article 700 du Code de procédure civile, outre aux entiers dépens.

A l'appui de son recours, elle fait valoir :

- que la vente des animaux domestique est encadrée par deux types de garanties, la garantie des vices rédhibitoires limitativement énumérés et la garantie de conformité des biens meubles,
- que la présomption de l'article L217-7 du code de la consommation d'existence au moment de la délivrance de défauts de conformité apparus dans un délai de 24 mois à partir de cette délivrance est non applicable à la cession d'animaux domestiques en application de l'article L213-1 du code rural et de la pêche maritime,
- qu'il incombe donc à l'acquéreur de prouver qu'au jour de la livraison l'animal souffrait d'un défaut de conformité le rendant impropre à sa destination,
- qu'elle établit qu'à la date où elle a vendu l'animal le chiot ne souffrait d'aucune pathologie, comme en atteste son certificat de bonne santé du 26 février 2018,
- qu'il résulte de l'autopsie du chien qu'il ne s'agit pas de la maladie de Giardiose comme l'évoque l'acquéreur faute de parasite dans l'état digestif et que le chien était en bon état nutritionnel,
- que le document versé aux débats par l'acquéreur qui conclut à une déficience immunitaire qui pourrait être d'origine génétique se fonde sur l'avis d'un tiers dont l'identité est indéterminée,

- que tant un expert inscrit auprès de la cour d'appel de Toulouse que le vétérinaire auteur du certificat de bonne santé précisent que les lésions relevées par l'autopsie sont caractéristiques d'une entérotaxémie, pathologie imprévisible consécutive à un stress en l'espèce celui de l'anesthésique,
- que rien ne prouve que la giardiose préexistait à la vente, que cette pathologie a été bien traitée.

Mme Y conclut :

- qu'il soit dit et jugé que le chiot vendu par Mme AX exerçant sous le nom Élevage le 3 mars 2018 était atteint d'un défaut de conformité,
- à la confirmation du jugement du 4 décembre 2018 en ce qu'il a condamné Mme AX à lui payer la somme de 2 662.40€ au titre du remboursement du prix de vente du chiot et du remboursement des frais de prélèvements et d'autopsie ;
- à la confirmation du jugement du 4 décembre 2018 en ce qu'il lui a alloué des dommages et intérêts pour préjudice moral, en revanche, en infirmer le montant de 300€ alloué et Statuant à nouveau,
- à la condamnation de Mme X à lui payer la somme de 2 500€ à titre de dommages et intérêts.
- à la confirmation du Jugement du 4 décembre 2018 en ce qu'il a condamné Mme X au paiement de la somme de 300€ au titre de l'article 700 du CPC ainsi qu'aux dépens.
- à la condamnation en cause d'appel, de Mme AX exerçant sous le nom Élevage à lui régler la somme de 2 500€ au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

Elle soutient :

- que le chien était atteint incontestablement d'un défaut de conformité à savoir une déficience immunitaire grave ayant conduit à son décès, qui est présumé être préalable à la vente, comme en atteste la clinique vétérinaire du ABC et le rapport d'autopsie, d'autant que le décès est intervenu seulement 28 jours après son acquisition,
- que l'avis non contradictoire de l'expert près la cour d'appel de Toulouse doit être écarté des débats.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 10 novembre 2021.

Motifs de la décision

Sur la demande principale

Il résulte de l'article L213-1 du code rural que l'action en garantie, dans les ventes ou échanges d'animaux domestiques est régie, à défaut de conventions contraires, par les dispositions de la présente section, sans préjudice ni de l'application des articles L217-1 à L217-6, L217-8 à L217-15, L241-5 et L232-2 du code de la consommation ni des dommages et intérêts qui peuvent être dus, s'il y a dol.

La présomption prévue à l'article L217-7 du même code n'est pas applicable aux ventes ou échanges d'animaux domestiques. La garantie du code rural pour vices rédhibitoires ne peut trouver application en l'espèce, l'animal n'ayant pas présenté une des pathologies limitativement énumérées par l'article R213-2 du code rural.

Il ne peut davantage être fait application des articles 1641 et suivants du code civil puisque Mme Y ne justifie d'aucune convention qui exclurait l'application du code rural dans la vente, objet des présentes.

Aussi, c'est à juste titre que le premier juge a fait application des articles du code de la consommation relatifs à la garantie de conformité, considérant que Mme AX a agi, dans le contrat de vente du 3 mars 2018 établi au nom de «Élevage» avec le numéro SIREN XXX, au titre d'une activité professionnelle ou commerciale et que Mme Y a acheté le chiot en qualité de consommateur.

Pour autant, la présomption prévue à l'article L217-7 du code de la consommation étant expressément exclue, il appartient à Mme Y de prouver qu'au jour de la livraison l'animal souffrait d'un défaut de conformité le rendant impropre à sa destination. Or il résulte des pièces versées aux débats que la vente du chiot a eu lieu le 3 mars 2018, que le 19 mars 2018 Mme Y écrivait à l'éleveur que le chiot allait très bien, malgré une luxation de la glande lacrymale le 12 mars 2018.

Le vétérinaire ayant établi le certificat de bonne santé obligatoire du 26 février 2018, soit 5 jours avant la vente, atteste qu'il a pu constater le bon état sanitaire et d'entretien du chiot (aucune diarrhée rapportée ni constatée, aucune gêne à la palpation abdominale, aucune luxation de glande nictitante...).

Si Mme Y établit par une attestation d'un vétérinaire en date du 8 mars 2018, qu'un test de giardiose s'est révélé positif suite à des diarrhées sanglantes, pour autant l'autopsie relève un bon état nutritionnel du sujet et l'absence de parasite dans le tube digestif ce qui exclut l'imputabilité du décès à une parasitose digestive antérieure à la livraison.

Les lésions relevées lors de l'autopsie sur l'animal sont, certes, analysées par la clinique vétérinaire du ABC comme le résultat d'une déficience immunitaire grave, constitutive d'un vice caché dont l'éleveur n'avait pas connaissance mais dont il est responsable.

Cette analyse, après conseil pris auprès d'un vétérinaire ancien expert auprès des tribunaux dont l'identité n'est pas révélée, se heurte à l'analyse de M. Z vétérinaire expert auprès de la cour d'appel de Toulouse, qui lui conclut à une entérotaxémie après intervention chirurgicale sous anesthésie.

Selon lui un déséquilibre aigu de la flore digestive, consécutif à un stress, génère des germes naturellement présents dans le tube digestif, qui se multiplient de façon excessive et produisent des toxines bactériennes, qui par passage dans le sang entraîne la mort rapide du sujet.

Ces deux avis, incompatibles, ont été non contradictoirement établis et ont la valeur probante que leur donne leur discussion contradictoire dans le cadre de la présente instance, aussi aucun des deux n'a à être écarté des débats.

Ainsi, il convient de retenir que Mme Y échoue à prouver qu'au jour de la livraison l'animal souffrait d'un défaut de conformité le rendant impropre à sa destination.

En conséquence, le jugement sera infirmé en toutes ses dispositions et Mme Y déboutée de l'intégralité de ses demandes, le remboursement des sommes qui auront pu être versées en vertu de l'exécution provisoire est ordonné.

Sur les autres demandes

Il n'y a pas lieu à condamnation au titre de l'article 700 du code de procédure civile. Mme Y est condamnée au dépens de première instance et d'appel.

Par ces motifs,

La Cour, statuant publiquement, par arrêt contradictoire, rendu par mise à disposition au greffe, en dernier ressort, INFIRME en toutes ses dispositions le jugement rendu le 4 décembre 2018 par le Tribunal d'Instance de Fréjus, Statuant à nouveau

DÉBOUTE Mme Y de l'intégralité de ses demandes, Y ajoutant,

ORDONNE le remboursement des sommes qui auront pu être versées en vertu de l'exécution provisoire de la décision entreprise, en principal, intérêts, frais et accessoires, avec intérêts au taux légal à compter de leur versement,

DIT n'y avoir lieu à condamnation sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile;

CONDAMNE Mme Y aux dépens de première instance et d'appel.

La greffière, le président

FORMATION CESAM JUNIORS

Prévenir les morsures et griffures liées aux chiens et aux chats
passe par la connaissance des espèces !



CNF PRO
FORMATIONS PROFESSIONNELLES
DES MÉTIERS DU CHIEN ET DU CHAT

“

L'essentiel est d'apporter à
l'enfant les clefs de
compréhension pour qu'il puisse
comprendre par lui-même et
ajuster son comportement au
chien ou au chat.

FORMATION CESAM JUNIORS

contact@cnfpro.fr - www.cnfpro.fr

ANIMEZ DES ATELIERS BASÉS SUR LES PÉDAGOGIES ACTIVES !

NOS PARTENAIRES

 -20% sur les identifications ADN et les vérifications de parenté. www.antagene.com	 APCC L'Assurance des Professionnels du Chien et du Chat Contrats d'assurances adaptés à vos métiers.	 -20% sur l'offre de services de congélation de semences CANISTRRAW. www.canistraw.fr	
 CHADOG DIFFUSION -10% valable sur une commande annuelle (soumise aux conditions générales de vente de SA Chadog Diffusion) www.chadog.fr	 CNF PRO FORMATIONS PROFESSIONNELLES DES MÉTIERS DU CHIEN ET DU CHAT -20% sur la part restant éventuellement à la charge du stagiaire sur les formations du CNFPRO. www.cnfpro.fr	 Référencement d'élevages canins et félins depuis 2005 -20% pour tout nouvel abonnement Eleveur Online. www.eleveurs-online.com	 ESPACE DOG FABRICANT DE PRODUITS D'HYGIÈNE -20% sur la gamme Puppy et une remise de 10% sur la gamme Artero sur une commande annuelle. www.espacedog.com
 HUNIMALIS -25% sur l'abonnement au logiciel de gestion tout-en-un pour toiletteurs, refuges, fourrières, éducateurs, pensions, ostéopathes et éleveurs. www.hunimalis.com	 Isogard VOTRE SECURITE INCENDIE Tarifs négociés.	 KLÉSIA PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES Mutuelle du secteur 3 Métiers de services aux animaux de compagnie. www.klesia.fr	
 Kookie -15% sur les abonnements de la Suite Kookie www.kookie.pet	 LADYBEL FRANCE -20% répartis en : 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. www.ladybel.fr	 Aux Rémouleurs Affûteurs LP AFFÛTAGES -10% sur les affûtages des ciseaux et têtes de coupe. www.lpaffutages.com	
 NeoVoice -25% sur l'abonnement NeoVoice à partir de janvier 2024	 RETRIEVER VILLAGE -10% de remise à chaque commande. www.retriever-village.com	 ROYAL CANIN® Payez votre adhésion, vos commandes et vos formations grâce à vos points Royal Canin. www.royalcanin.com/fr	
 PURINA Réglez votre cotisation avec vos points Purina. www.purina.fr	 DAVID STRANO PHOTOGRAPHIES -10% sur le reste à payer ! www.davidstrano.fr	 Zoomalia -20% sur les marques Zoomalia dès 100€ d'achats ou de -10% sur l'ensemble du site (hors marques grises). La possibilité pour les adhérents de commander gratuitement un kit découverte. www.zoomalia.fr	
 santévet Ensemble prenons soin de votre animal Découvrez les programmes AssurChiotChaton et AssurChienChat www.snpcc.com/assur-chiot-chaton/			



Le référent de ceux qui aiment
VRAIMENT leurs animaux.

Zoomalia, leader français de l'animalerie depuis 2010, est implanté sur la côte Landaise, dans le sud-ouest de la France. Avec plus de **1,5 million de visiteurs mensuels sur son site internet** et son réseau de 36 magasins, Zoomalia propose plus de **30 000 références** en matière d'équipement et d'alimentation pour animaux de compagnie, **au meilleur prix**.

L'entrepôt logistique Zoomalia s'étend sur 21 000 m², est **équipé de dispositifs innovants** pour garantir une rapidité de préparation et d'expédition, aussi bien aux particuliers qu'aux professionnels.



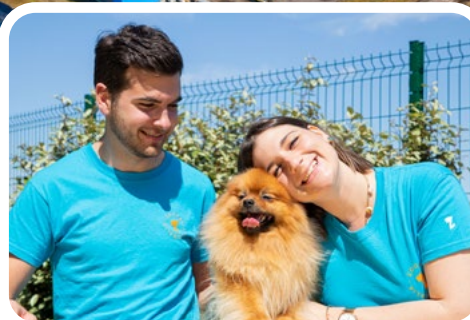
Au-delà de son catalogue, Zoomalia est une entreprise engagée dans la protection animale : Pour chaque achat dans son enseigne, la société fait don d'un repas aux associations. Ainsi, plus de **1,5 millions de repas ont été distribués en 2022**.

1 Commande = 1 Repas

Contact professionnel :
Aurore JÉZÈQUEL
06 71 84 00 32
aurore@zoomalia.com
offrespros@zoomalia.com

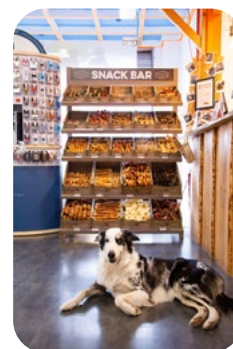
Pour plus d'informations :
www.zoomalia.com
651 route du Pays de Gosse
40230 ST GEOURS DE MAREMNE

Zoom



Avec **12 marques en propre**, dont 4 spécialisées dans l'alimentation, Zoomalia propose une large sélection de produits répondant à tous les besoins et tous les budgets.

Sa marque phare, Optimus, est une référence en matière d'alimentation pour animaux et s'est vendue à plusieurs millions de repas.



**Professionnels du SNPCC,
profitez de notre offre pro***

une remise de

10%

sur l'ensemble du site
Zoomalia.com

une réduction de

20%

sur l'ensemble
de nos marques

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)

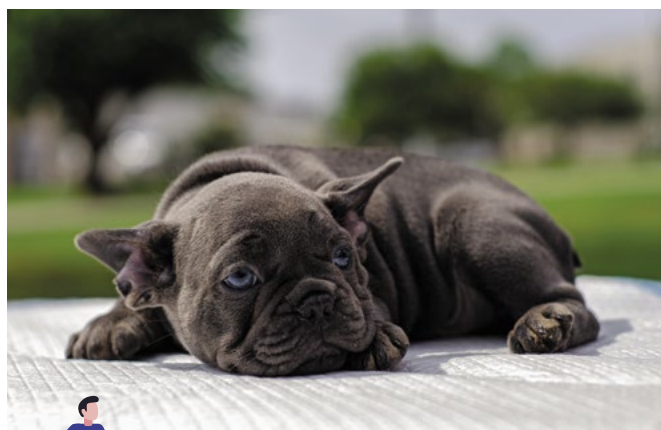
> STAGES TECHNIQUES

- **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^{er} 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^{er} juillet 1901** et habilitée par arrêté conjoint du Ministre chargé de l'Artisanat et du Ministre chargé de la formation professionnelle.

Les missions du FAFCEA

Le FAFCEA a pour mission d'**organiser, de développer et de promouvoir la formation des chefs d'entreprises artisanales** ainsi que celle de leurs conjoints collaborateurs ou associés, de leurs auxiliaires familiaux et, pour l'exercice de leurs responsabilités, de ceux d'entre eux qui ont la qualité d'élus des Organisations Professionnelles. Le FAFCEA a un site spécifique : **www.fafcea.com**

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

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

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

La contribution formation

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

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

Les fonds collectés auprès des artisans proviennent d'une contribution égale à 0,17% du montant annuel du plafond de la sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier de l'année d'imposition (soit 66,68€ en 2017). Cette contribution est recouvrée dans les mêmes conditions que la Contribution Financière des Entreprises ou la taxe pour frais de chambres de métiers et de l'artisanat reversée au FAFCEA par le Trésor Public.

La contribution des micro-entreprises correspond quant à elle à 0,176% de leur chiffre d'affaire annuel déclaré à l'URSSAF. Elle est collectée et reversée au FAFCEA par l'ACOSS.

Si l'entreprise artisanale est à jour de cette contribution, elle peut solliciter une prise en charge financière de ses formations auprès du FAFCEA.

La prise en charge financière d'une formation par le FAFCEA

S'il s'agit d'une formation technique ou de gestion spécifique à votre métier ou à votre activité, l'entreprise adresse sa demande directement au FAFCEA. **Le SNPCC est là pour vous guider dans vos recherches.**

Pour toutes les autres formations (c'est-à-dire celles qui peuvent s'appliquer à différentes professions, comme par exemple la gestion comptable ou les langues étrangères), votre demande doit être adressée au Conseil de la Formation de la Chambre Régionale de métiers et de l'Artisanat dont dépend votre entreprise.

En cas de refus de prise en charge par le Conseil de la Formation, vous pouvez alors déposer une demande de financement auprès du FAFCEA accompagnée de la notification de refus.

Une fois votre demande de financement transmise au FAFCEA, celle-ci est étudiée (éventuellement en Commission technique) et le FAFCEA vous indique s'il prendra en charge tout ou partie de la formation envisagée au regard des critères et modalités de prise en charge définis par Conseil d'Administration.

Le SNPCC siège en commission technique au FAFCEA.



Mon dossier complet parvient au FAFCEA en un seul envoi, 3 mois maximum avant et jusqu'au jour de début de formation. Au-delà, le FAFCEA ne pourrait pas prendre en compte la demande.



C'est la date de réception de mon dossier par le FAFCEA qui est prise en compte.



Le contenu pédagogique de ma formation ne peut pas être différent de celui soumis à l'agrément.



Aucune formation ne peut être reportée d'un exercice à l'autre. Si je ne peux pas suivre une formation qui a été validée, je sou mets 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.



Un nouveau test génétique pour dépister la Polyneuropathie chez le Staffordshire Terrier Américain

La polyneuropathie est une maladie génétique neurologique entraînant une démarche ataxique (perte de coordination des mouvements) associée quasi systématiquement à une paralysie laryngée juvénile.

Âge d'apparition : Dès 3 mois **Fréquence :** 8% de porteurs (en Europe)

Grâce au recrutement de plusieurs dizaines de chiens atteints en France et à l'étranger, ainsi qu'à plusieurs années de recherche (depuis 2016), le **laboratoire ANTAGENE, en collaboration avec l'Université du Missouri (USA) et l'Ecole Vétérinaire d'Alfort, a pu participer à la découverte d'une nouvelle mutation chez le Staffordshire Terrier Américain (Amstaff).**

Cette découverte majeure a permis le développement du test ALPP qui est commercialisé par le laboratoire ANTAGENE depuis le 24 mars 2023.

- **Le test ALPP permettra de dépister précocement les reproducteurs porteurs de la mutation responsable de cette grave maladie génétique. Ce test ADN pourra être également utilisé dans le cadre d'un diagnostic afin de confirmer ou d'infirmer un diagnostic clinique.**
- **Le dépistage de la Polyneuropathie est possible grâce à un simple frottis buccal.**
- **Le délai d'analyse est compris entre 10 et 15 jours ouvrés à réception du prélèvement au laboratoire ANTAGENE.**

Caroline DUFAURE DE CITRES Ingénieure de Recherche chez ANTAGENE : " Le génotypage, que nous avons réalisé à partir de notre base de données sur un grand nombre d'Amstaff, nous a permis d'estimer une fréquence de la Polyneuropathie chez l'Amstaff de 8% de chiens porteurs en Europe."

Le test ALPP s'adresse à tous les éleveurs pour la sélection de leurs reproducteurs et aux vétérinaires pour renforcer la prévention des maladies génétiques. Le test ALPP est disponible et inclus dans le Bilan Génétique du Staffordshire Terrier Américain pour obtenir un statut génétique complet du chien. <https://antagene.com/actualites>

Plus d'informations sur 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

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

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

cnfpro@orange.fr

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

cnfpro@orange.fr

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

assur-label@snpcc.com

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

marianne.petit@snpcc.com

Violine Rousse - En charge des dossiers d'installation.

violine.rousse@snpcc.com

SOMMAIRE

- 1 LE MOT DE LA PRÉSIDENTE
- 2 DU CÔTÉ DU SNPCC
Les éducateurs canins sont concernés !
Agenda 2024
Les licences CUN CBG
Partenariat Royal Canin
Actualité OCPO EP
Assu'chiot-chaton et les labels
Soirée de lancement du Thundershit
Championnat de France de Toilettage et d'esthétique
canine et féline
- 5 VIE D'ENTREPRISE
La fin du ticket de caisse obligatoire
Barèmes kilométriques 2022 et 2023
Mise en place du paiement par carte bancaire
Tickets délivrés par les pompes à essence en libre
service
Protection des données bancaires
Du nouveau dans les contrats d'apprentissage
- 7 ACTUALITÉ
L'apprentissage vole de record en record
Présidence du COET-MOF
Réforme des retraites
Retraite | Décision du conseil d'État
- 11 DOSSIER SPÉCIAL
Enquête réalisée par le SNPCC
- 15 SOCIAL
Contribution paritarisme
Décret pathologies chroniques
Affichage obligatoire
Abandon de poste et présomption de démission
- 21 JUSTICE
- 23 CNFPRO
Formation CESAM Juniors
- 24 NOS PARTENAIRES
Zoom sur Zoomalia
- 26 FAFCEA | Se former ? Pourquoi et comment ?
- 28 ANTAGÈNE
Un nouveau test génétique pour dépister la polyneuro-
pathie chez le Staffordshire Terrier Américain

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**
ou prenez contact avec
votre **commercial Royal Canin**.



PROFESSIONNEL