SNPCC

Syndicat National des Professions du Chien et du Chat

Revue N°124 • Octobre 2023 • 12 €

Agir ensemble et pour tous.

PROFESSIONNEL ADHÉRENT

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 MÉTIERS DU COMMERCE Pro

Syndicat National des Professions du Chien et du Chat

N°124 - Octobre 2023

Responsable de la publication

Anne-Marie LE ROUEIL

Conception graphique

Armano Studio
01500 Ambérieu en Bugey

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

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

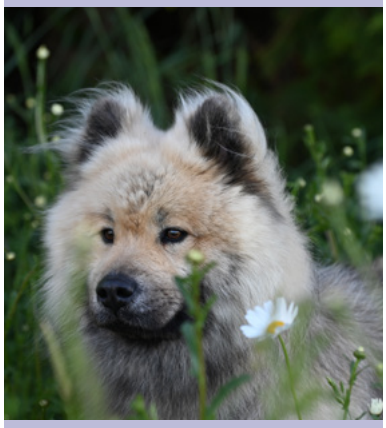


Photo de couverture :
Olaf blue des légendes de Retz
Propriétaire Jackie David©
Élevage de la vallée du petit pré

Syndicat adhérent

le mot de la présidente

Chère adhérente, cher adhérent,

Vous êtes informés que le SNPCC a engagé une action en justice contre la décision de la SCC d'exiger l'identification par l'ADN pour l'obtention des certificats de naissance des chiots que vous avez vendus. Le SNPCC remet en question la légitimité de cette décision de la SCC, et nous attendons la décision du Conseil d'État pour déterminer si notre position est fondée ou non. Quoi qu'il en soit, nous serons bientôt fixés.

Il est exceptionnel que j'intervienne à titre personnel.

Cependant, compte tenu du sujet, il me semble approprié de vous faire part de ma perspective en tant qu'éleveuse, afin de vous permettre de mieux comprendre la Présidente. Je peux revendiquer d'avoir été l'une des premières à avoir fait identifier mes reproducteurs par l'ADN. Cela s'est produit aux débuts des années 2000, lorsque la société Antagène s'est établie à Lyon et a eu besoin d'un éleveur pour tester ce que nous connaissons aujourd'hui.

Il a fallu attendre pour que mes chiens puissent commencer à être enregistrés officiellement dans la base de données d'Antagène. Pour cela, tous les prélèvements ont été refaits par un vétérinaire. A l'époque, je fus interviewée par FR3 Lyon et un journaliste qui voulait absolument me faire dire que les pedigrees de nos chiens de race étaient majoritairement faux ! Dénigrer le travail de nous tous ? Jamais. Je n'ai pas cédé à cela.

À cette époque, j'ai envoyé des kits à mes clients qui accueillaient mes chiens en retraite, afin de récupérer l'ADN de mes anciens reproducteurs. Progressivement, j'ai identifié l'ensemble de mon cheptel, en commençant par les plus anciens tant qu'ils étaient encore présents. Et là, j'ai attendu. J'ai attendu que la SCC se décide à enregistrer les identifications ADN sur les pedigrees... Durant une année, en 2004, en tant que Présidente du SNPCC, j'ai été invitée à participer à la commission élevage de la SCC. A cette époque, les clubs de race revisitaient leurs grilles de cotation. Peu voulaient rajouter l'ADN et ceux qui en étaient d'accord le mettait au seul niveau 4 de la grille. C'est à ce moment-là que la SCC a décidé d'intégrer les identifications ADN dans ses enregistrements. Lorsque cela a été mis en place, j'ai enfin pu soumettre l'ensemble de mes résultats, permettant ainsi d'obtenir des certificats de naissance qui répertoriaient mes reproducteurs avec leurs identifications ADN sur plusieurs générations.

Donc oui, en tant qu'éleveuse et depuis plus de 20 ans, j'identifie ADN mes reproducteurs, tout comme je réalise mes tests de santé.

Cela étant dit, la syndicaliste que je suis, pense à tous les professionnels sans exception et considère que la pédagogie vaut mieux que la punition ou la répression.

Et au SNPCC, nous pensons que la récompense par nos labels vaut mieux que tous les abus de pouvoir qui ne sont que le reflet de l'échec de la pédagogie.

Anne-Marie LE ROUEIL, Présidente SNPCC

« Les batailles de la vie ne sont pas gagnées par les plus forts, ni par les plus rapides, mais par ceux qui n'abandonnent jamais »

(Hassan II)

LA **BOUTIQUE** DU SNPCC

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

Aujourd'hui, nous choisissons de faire un zoom sur les documents liés à la vente d'un chien ou d'un chat.

Vous n'êtes pas sans savoir que le nombre de litiges avec les acheteurs d'animaux de compagnie est en grosse augmentation depuis quelques années. Notre Conseil d'Administration et notre secrétariat peuvent l'attester, des documents de ventes mal ficelés, des produits «maison» ou «issus des réseaux sociaux» et toute la défense du dossier devient compliquée voire impossible

Pour remédier à cela, nous vous proposons :

- **Des contrats de réservations pour chien et chat** en liasse de 10. 25 ou 50 exemplaires (comprenant un exemplaire pour votre client et un pour vous)
- D**es contrats de vente pour chien** en liasse de 10. 25 ou 50 exemplaires (comprenant un exemplaire pour votre client et un pour vous)
- **Des contrats de vente pour chat** en liasse de 10. 25 ou 50 exemplaires (comprenant un exemplaire pour votre client et un pour vous)
- **Des avenants aux contrats de vente pour chien et chat** en liasse de 10. 25 ou 50 exemplaires (comprenant un exemplaire pour votre client, un pour votre vétérinaire et un pour vous)

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

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

Pour 2023 : Une nouveauté se prépare… Les contrats de réservation et de vente seront bientôt disponibles sous format numérique ! Nous ne manquerons pas de vous prévenir lorsqu'ils seront prêts !

LES LICENCES **CUN CBG**

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

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

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 2024 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

DOSSIER **SCC – ADN**

3 AOÛT 2023

Toujours sans réponse de la Société Centrale Canine concernant notre requête en annulation pour excès de pouvoir de sa décision conditionnant les inscriptions au Livre des Origines Français (LOF) des portées de chiots par l'identification génétique obligatoire des reproducteurs, qui doit être jugée sur le fond par le Tribunal Administratif, le SNPCC, pour ne pas mettre la profession en difficulté au regard d'une décision qu'il considère comme illégale et eu égard à l'urgence, a engagé une requête en référé suspension conformément au Code de justice administrative.

L'audience a eu lieu devant le Tribunal Administratif de Montreuil le 16 aout et a renvoyé la décision devant le Conseil d'État.

25 AOÛT 2023

Dossier SCC - ADN

L'audience du référé suspension s'est déroulée le 16 août dernier. Le juge s'est déclaré incompétent pour traiter ce référé suspension et a renvoyé la décision devant le Conseil d'État.

La SCC ayant délégation du ministère de l'Agriculture pour la tenue du livre généalogique unique de l'espèce canine, elle doit être regardée comme assurant une mission de caractère administratif. De plus, la décision de la SCC qui a pour objet de conditionner l'inscription au LOF des portées, revêt un caractère général et impersonnel, et présente ainsi un caractère réglementaire. Dès lors, le dossier dépend de la compétence matérielle du Conseil d'État.

Le Conseil d'État est compétent pour prendre connaissance d'une question et la juger. Il a ainsi le droit de statuer sur quelque chose en premier et dernier ressort ce qui mettra un terme, dans un sens comme dans l'autre, à la suspension de la décision de la SCC.

Pour rappel, ce référé «suspension» a pour but de suspendre la décision de la SCC en attendant le jugement sur le fond que nous avons engagé.

Bien évidemment, le SNPCC n'est pas opposé à l'ADN puisque ce dernier est présent dans nos LABELS qui valorisent nos éleveurs.

Le SNPCC s'oppose à la décision de la SCC qui modifie l'application du code rural.

Le SNPCC maintient son analyse quant à l'illégalité de la décision de la SCC.

11 SEPTEMBRE 2023

Dossier SCC-ADN : Nos deux procédures sont devant le Conseil d'État !!

Pour rappel, deux procédures sont en cours : l'une en référé suspension désormais au Conseil d'État, et l'autre déposé en février au tribunal de Montreuil sur le fond du dossier.

Vendredi dernier, notre avocat aux conseils a déposé nos écritures concernant la requête en référé suspension au nom du SNPCC. Nous attendons la date d'audience.

Ce jour, notre avocat nous informe que le tribunal de Montreuil transmet notre dossier sur le fond, directement au Conseil d'État.

Ainsi le Conseil d'État va pouvoir prendre connaissance du fait que la SCC n'a jamais répondu, y compris auprès du tribunal.

Il est dommage que la SCC refuse le dialogue avec notre organisation professionnelle, nous aurions pu leur faire de nombreuses propositions pour valoriser l'ADN et soutenir les éleveurs dans leur démarche de sélection au lieu de choisir un passage forcé, dont le Conseil d'État dira si la SCC a légitimité à le faire.

Vous comprendrez que, pour le moment, nous ne puissions pas nous exprimer sur ces idées, néanmoins, nous le ferons, en toute transparence.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés.

12 SEPTEMBRE 2023

SCC ADN - Nous avons une date !

Nos avocats viennent de nous informer que la date pour le référé en suspension de la décision de la SCC concernant l'ADN obligatoire pour les reproducteurs aux fins de délivrance des certificats de naissance des chiots, vient de tomber.

Notre référé en suspension sera audiencé le mardi 26 septembre.

02 OCTOBRE 2023

SCC ADN – Résultat du jugement du 29 septembre 2023, en référé pour suspension de la décision de la SCC en attente du jugement sur le fond

Nous avons deux axes dans le dossier à l'encontre de la SCC :

1) Diligenter une procédure judiciaire devant le tribunal administratif pour excès de pouvoir. Cette procédure a été finalement mise devant le Conseil d'État qui statuera enfin sur ce que la SCC peut faire ou ne pas faire au regard des textes de lois qui régissent le chien de race en France

Nous sommes en attente de la date d'audience.

2) Une procédure de référé d'urgence pour suspension de la décision de la SCC afin de pouvoir défendre et protéger les éleveurs, adhérents ou pas du SNPCC de cette décision.

Il faut savoir que la conception de l'urgence n'est pas appréhendée de la même façon par le tribunal administratif que les non-initiés que nous sommes.

L'urgence et l'illégalité que nous avions soulevées sont des critères cumulatifs et «avec effet domino», ce qui signifie que le second point est examiné uniquement si le premier est retenu.

Ainsi, le juge des référés estimant que la condition d'urgence n'est pas satisfaite, il n'avait pas l'obligation de juger si nos contestations de la décision de la SCC créaient un doute sur celle-ci.

Le Conseil d'État, sur cette procédure, a donc estimé qu'il n'y avait pas d'urgence.

Pourquoi n'est-ce pas urgent ? Parce que la SCC a défendu que le coût pour les éleveurs étaient minimes, et que cela ne permettait pas de caractériser une atteinte «suffisamment grave et immédiate aux intérêts de ces derniers».

La SCC a également, par la voix de son avocat, défendu d'un intérêt public dans cette obligation : elle «protégeait les consommateurs et les éleveurs eux-mêmes», n'hésitant pas, d'une part, à remettre en cause l'intégrité des éleveurs dans l'utilisation de leurs reproducteurs, sous entendant une généralité de faits dans la pratique d'accouplements entraînant de faux pedigrees, et d'autre part à sous-entendre, une potentielle responsabilité des éleveurs American Staffordshire terrier de la présence d'une génétique de «pit bull» dans leurs lignées, cette dernière soit disant à l'origine de nombreux accidents en France, et qui en ferait des chiens de première catégorie !

Pour autant, le jugement précise que la «condition d'urgence ne peut être regardée comme remplie (...) sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les fins de non-recevoir de la SCC et sans examiner l'existence d'un doute sérieux quant à la légalité de la décision attaquée».

Ainsi, ce jugement ne préjuge pas de l'action en cours sur le fond, et donc du prochain jugement.

Alors que faire en attendant ?

Parce que nous sommes là pour vous défendre, vous devez garder toutes les preuves, toutes les traces, toutes les factures, si vous décidez de faire l'ADN de vos reproducteurs en attendant le jugement sur le fond.

Si vous choisissez de ne pas céder à la SCC, faites vos dossiers de demandes comme vous l'avez toujours fait, pour prouver votre bonne foi à vos clients. Et si la SCC refuse de vous délivrer les certificats de naissance de vos chiots, contactez-nous : snpcc@snpcc.com

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 !

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

En préparation de cet événement, il nous semble essentiel de nous présenter, car certains d'entre vous nous connaissez déjà depuis longtemps, voire très longtemps, d'autres nous découvrent.

Depuis de nombreuses années, bien avant 1990, le SNPCC a toujours a initié le Championnat national consacré au métier de toilettage, où sont attribués les titres prestigieux de Champion de France dans différentes catégories et classes, ainsi que le titre très convoité de Meilleur Toiletteur de France. De nombreux toiletteurs ont eu l'honneur de décrocher ces titres nationaux, et nous ne cessons de mettre en lumière leurs talents.

Nous organisons cette magnifique manifestation pour mettre en valeur notre profession, car le SNPCC est l'Organisation Professionnelle qui la représente. Cette mission est reconnue via notre représentativité obtenue auprès des autorités gouvernementales. Notre engagement envers notre profession est constant, et au-delà de nos actions politiques, nos adhérents bénéficient d'une multitude de services et d'avantages grâce à nos partenariats parce que nous savons combien il est difficile d'être un «indépendant».

Outre les services obligatoires tels que la médiation (une obligation légale) et la prise en charge de deux actions qui pourraient être engagées par vos clients, et qui sont pris en charge via votre adhésion, nous mettons également à votre disposition un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), nécessaire dès que vous accueillez un stagiaire, formez un apprenti ou employez du personnel. De plus, notre service des ressources humaines est à votre disposition pour vous accompagner dans la gestion de vos salariés.

Bien entendu, notre Conseil d'Administration a toujours voté en faveur d'une réduction pour les frais d'inscription pour les adhérents dans le but de faciliter leur inscription au Championnat de France de Toilettage et d'Esthétique Canine et Féline.

Nous sommes conscients que bon nombre d'entre vous se préparent chaque année pour cet événement. Nous suivons attentivement votre progression, que vous soyez dans la classe qui accueille nos apprenti(e)s ou dans la catégorie des professionnel(le)s chevronné(e)s.

Pour celles et ceux d'entre vous qui aspirent à participer, mais qui hésitent encore, il est important de rappeler que la classe «ESPOIR PRO» est ouverte aux chef(fe)s d'entreprise et aux salarié(e)s, quel que soit leur nombre d'années d 'expérience, à condition qu'ils n'aient jamais concouru dans une compétition nationale ou internationale reconnue par la profession.

Nous vous fournissons l'affiche du Championnat 2023 en pièce jointe. N'hésitez pas à la partager pour affirmer votre engagement ou votre participation envers cette formidable compétition.

Bonne chance à tous

Anne-Marie LE ROUEIL,
Présidente SNPCC

DÉCRET **TRAÇABILITÉ**

Bonjour,

Le décret «traçabilité» a été publié.
Comme nous vous en avions informés dès février, la loi du 30 novembre 2021, et afin d'être en conformité avec la loi européenne sur la santé animale, impose aux «opérateurs» de transmettre à l'ICAD, désigné pour cela, les informations relatives à leurs capacités d'accueil, à la traçabilité des animaux dont elles ont la charge et à leur suivi sanitaire.

Le décret précise les informations attendues comme étant : «le nombre d'animaux détenus, par espèce, dans les locaux ainsi que les capacités d'accueil de ces derniers» ; et, pour chaque chien ou chat détenu : «le motif de son entrée et sa provenance ; le motif de sa sortie de l'établissement et, le cas échéant, sa destination ; son état général au moment de son entrée et de sa sortie des locaux et, le cas échéant, le certificat vétérinaire ; toute information relative à une suspicion ou une infection de rage (l'article 1 - 10° alinéas c et d). ; son statut vis-à-vis de la stérilisation.»

Pour rappel, un opérateur est une personne physique ou morale ayant des animaux sous sa responsabilité y compris pour une durée limitée. Si les travaux conduits ensemble visaient les éleveurs et les refuges/fourrières dans un premier temps, force est de constater que le décret vise toutes nos professions.

Le SNPCC a immédiatement fait part de son étonnement en ces termes : «Nos élevages, pensions, centre d'éducation et autres visés par les L214-6-1 et L214-6-2 sont des petites structures sans personnel affecté aux travaux administratifs, d'autant que ces démarches sont des doublons avec les déclarations et autres registres déjà obligatoires, et vont à l'encontre des objectifs affichés de simplification administrative, notamment pour les TPE.

Nous nous interrogeons également sur l'article 1 - 10° alinéas c et d, qui relèvent d'un diagnostic santé dont nous n'avons ni les compétences, ni les autorisations pour les effectuer sauf à nous les donner implicitement.

Enfin, nous réitérons notre demande concernant les installations déjà déclarées en DDPP et dont les services disposent de toutes les informations demandées : nombre d'animaux autorisés, nombre de boxes qui ont déjà été transmis via des dossiers particulièrement lourds pour les entreprises en ICPE.

Il conviendra pour les nouveaux d'envisager que les déclarations qui devront remonter à ICAD soient transmises aux DDPP concernées pour là encore éviter les doublons.

Tant le SNPCC que les Associations de Protection Animale contestent ces nouvelles dispositions qui rajoutent des contraintes à nos professions, contraintes supplémentaires à celles prévues dans la loi Santé Animale.

Depuis le début, le SNPCC dénonce le doublon de ces déclarations, et la surcharge administrative qu'elles engendrent dans des structures tant professionnelles qu'associatives, et en contradiction avec la Loi sur la Simplification administrative.

En tout état de cause, à ce jour, rien n'est mis en place pour permettre la transmission de ces données.

Les échanges sur ce sujet pourront se faire dans le groupe Facebook du SNPCC :
https://www.facebook.com/groups/404704996367157

Si besoin : snpcc@snpcc.com

Nous avons eu le plaisir d'accueillir dans nos locaux des adultes en reconversion professionnelle en formation BPREA à Cibeins (dpt 01).

Leur objectif : être pensionneur, éducateur ou éleveur, de beaux projets que nous leur souhaitons de mener à bien. Le SNPCC sera à leurs côtés pour les y aider.

VOUS AIMEZ VOTRE ANIMAL DE COMPAGNIE, CONFIEZ LE À UN PROFESSIONNEL !

C'est avec enthousiasme que nous dévoilons notre toute nouvelle vidéo promotionnelle, conçue pour présenter en détail nos métiers dédiés aux chiens et aux chats, au grand public.

Ce projet, nous vous en avions parlé dans notre rapport d'activités 2022.

Aujourd'hui, nous sommes ravis de partager avec vous la première réalisation de notre campagne publicitaire. Cette vidéo a été minutieusement élaborée en collaboration avec YLG et tournée directement chez VOUS, pour une touche personnelle et authentique.

Nous sommes sincèrement fiers du résultat obtenu, qui reflète notre engagement envers les professions que nous représentons et la volonté de les mettre en avant auprès du grand public. Cette vidéo a été créée pour rappeler votre professionnalisme soulignant combien il est indispensable de confier les animaux de compagnie à des mains expertes.

Ensemble, nous pouvons informer et sensibiliser les propriétaires d'animaux à l'importance de solliciter des professionnels qualifiés pour prendre soin de leurs chiens et chats.

Nous vous encourageons vivement à partager cette vidéo sur vos plateformes de médias sociaux, ainsi que sur vos sites web.

De plus, invitez chaleureusement vos clients à faire de même. Plus ils partageront le soutien qu'ils ont à leur éleveur, leur éducateur, éducateur-comportementaliste, dresseur, leur toiletteur, handler, musher, leur pensionneur, petsitter, promeneur de chiens, plus notre visibilité sera grande.

À vous de jouer !

Agir ensemble et pour tous

Seconde étape. Après le film que nous vous avons proposé de diffuser sur les réseaux sociaux, le SNPCC a conçu un autre film, plus court, issu du premier.

Ce second film publicitaire a toujours comme but de sensibiliser les propriétaires d'animaux ou futurs propriétaires à faire appel à un professionnel, mais cette fois-ci il est diffusé en TV segmentée en replay sur TF1 et C8 !

Vous comprenez l'importance qu'avait la diffusion du premier film en nombre afin que les personnes qui verront le second puisse s'en faire le rappel.

De nouveau, nous vous encourageons vivement à partager cette vidéo sur vos plateformes de médias sociaux, ainsi que sur vos sites web.

Agir ensemble et pour tous

LE BTM TOILETTEUR CANIN-FÉLIN RENOUVELÉ POUR 5 ANS !

La formation de Brevet Technique des Métiers Toiletteur canin félin vient d'être renouvelée pour une durée de 5 ans au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Cette reconduction témoigne de la qualité du programme et de son adéquation avec les besoins des entreprises et leurs salariés.

Grâce à cette formation, les futurs professionnels du métier de Toiletteur auront l'opportunité de développer et acquérir de nouvelles compétences et notamment les techniques indispensables pour préparer les chiens et chats aux concours et expositions en réalisant des toilettes qui respectent le standard de race. Cette formation s'inscrit dans la parfaite continuité de notre CTM canin-félin-NAC.

Les titulaires de cette formation pourront ainsi prétendre à des postes de qualité au sein de salons de toilettage, élevages et pensions proposant une activité de toilettage ou tout autre entreprise ayant un besoin de compétences de haut niveau.

Ils pourront également créer leur propre entreprise de toilettage.

Ce renouvellement pour 5 ans au RNCP est une excellente nouvelle pour la profession de Toiletteur, qui voit sa reconnaissance et son prestige s'accroître.

Nous remercions CMA FRANCE pour son accompagnement, les Maîtres d'apprentissage qui s'investissent pour la formation de nos jeunes, les centre de formation qui dispensent la formation et félicitons tous les apprenti(e)s qui se démarquent grâce à leur BTM.

Le SNPCC est fier de contribuer à la formation de professionnels passionnés et compétents.

ANIMAL EN VILLE 2023

Nous avons eu l'honneur de recevoir le maire de Boulogne Billancourt M. Pierre-Christophe Baguet sur le stand du SNPCC ! Nous avons mis en avant nos métiers et la récente campagne publicitaire de notre organisation professionnelle destinée à diriger le public vers les professionnels.

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.

Suite à un retour de professionnel utilisant notre partenariat avec SantéVet, il nous parait important de faire le rappel suivant :

Les contrats que vous activez pour vos clients sont actifs uniquement à partir de la DATE D'ACTIVATION du contrat.

Ainsi, ce n'est pas la date de vente de l'animal qui fait foi…

Pour éviter tout souci, nous vous conseillons vivement d'activer le contrat le jour de la vente de l'animal.

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.

Naissances rapprochées ?

Dès lors qu'une première portée de chiots ou de chatons sera labellisée, et dans l'attente des identifications définitives finalisant vos dossiers, vous pourrez déposer une nouvelle demande. Vous bénéficierez de sa labellisation immédiate, dès lors que la nouvelle demande se situe dans la limite des huit semaines à compter de la naissance des chiots ou chatons de la première portée. Ainsi, ces dossiers ne seront plus en attente dans ce délai.

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

santévet

Leader de l'assurance santé animale

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

5 choses à savoir sur notre partenariat

- Le partenariat est **gratuit** pour vous et votre client
- Les formules Start et Start + ne fonctionnent qu'**en France métropolitaine**
- Le contrat prend effet l**e jour de l'activation à minuit**, pas de possibilité de modifier la date
- Les brochures à remettre à vos clients sont à commander via v**otre espace éleveur**
- Ne tardez pas à nous avertir si l'un de vos chatons ou chiots revient à l'élevage afin que nous annulions le contrat activé

Le saviez-vous ?

- Cette année nous avons déjà **remboursé 288 clients**
- **1 413 de vos clients ont continué avec nous** en 2023

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 l**e 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** »

©Santévet - 09/2023

Santévet - 35, rue de Marseille - 69007 Lyon. Produits d'assurance distribués par Vetassur, courtier en assurance - RCS Lyon B 449 826 742 - N°ORIAS : 07 003 163.

SALAIRES

Les partenaires sociaux de la branche ont signé le 10 juillet 2023 la nouvelle grille des salaires, que vous pourrez découvrir ci-après.

Elle est applicable depuis le **1er octobre 2023.**

Vous pouvez consulter la grille ci-dessous :

Niveau	Échelon	Cœfficient	Salaire minimal
I	1	110	1 780 €
	2	120	1 790 €
	3	130	1 800 €
II	1	210	1 810 €
	2	220	1 820 €
	3	230	1 830 €
III	1	310	1 840 €
	2	320	1 850 €
	3	330	1 860 €
IV	1	410	1 870 €
	2	420	1 910 €
	3	430	1 950 €
V	1	510	2 045 €
	2	520	2 155 €
	3	530	2 270 €
VI	1	610	2 385 €
	2	620	2 555 €
	3	630	2 805 €
VII	1	710	3 520 €
	2	720	3 700 €
	3	730	3 880 €

Quand dois-je appliquer le salaire minimum ?

Un employeur peut verser le salaire de son choix, sauf… si celui-ci est inférieur au minima de la grille de salaires.

Le SNPCC affiche sur son site la grille telle qu'elle a été signée par les partenaires sociaux. Un employeur peut décider de l'appliquer de suite.

Des lors que l'accord de branche fixant les minima est passé à l'extension, c'est à dire validé par le Ministère du Travail qui n'a pas relevé d'anomalie, le texte passe au Journal Officiel, et est applicable le 1er jour du mois qui suit la publication au JO.

Attention, dans l'hypothèse où les minimas conventionnels de la Branche se trouveraient inférieurs au SMIC suite à sa revalorisation, l'employeur sera tenu d'appliquer le SMIC.

Pour rappel, selon le diplôme de votre salarié(e), le salaire minimum est le suivant :

- 130 - CQP Agent Animalier Gardien d'Animaux
- 130 - CQP Assistant Toiletteur
- 210 - BPA Travaux élevage canin et félin
- 210 - CTM Toiletteur canin félin NAC
- 410 - Bac Pro CGESCF
- 410 - BP Option éducateur canin
- 410 - BPREA option élevage canin
- 410 - BTM Toiletteur canin et félin
- 410 - Certification «musher conducteur de chiens attelés»
- 410 - Moniteur de chiens guides d'aveugle
- 510 - MOF Toiletteur canin
- 510 - BM Educateur comportementaliste canin félin NAC
- 510 - BTSA Technico commercial «animaux d'élevage»
- 510 - DEJEPS mention attelage canin
- 510 - Éducateur de chiens guides d'aveugle

© Aurélie Lhopital | Élevage des Anges de Sheitan

QUELQUES RAPPELS SUR LES CONGÉS POUR **ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX**

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

Pour favoriser la conciliation de la vie personnelle et familiale avec la vie professionnelle, le code du travail permet de nombreuses possibilités de congés, souvent complétées par des avantages mis en place par la Convention collective de la Branche, voire par accord collectif d'entreprise, engagement unilatéral de l'employeur, usage, contrat de travail, …
Ces dernières années, l'éventail des congés spéciaux favorisant l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale n'a cessé d'être élargi par le législateur. Dès lors, il nous est apparu intéressant de vous présenter une synthèse actualisée.

1. Les congés pour événements familiaux

L'article L.3142-1 du code du travail précise, que le salarié a droit, sur justification et à l'occasion de certains événements listés, à des congés rémunérés dont les durées sont fixées par la loi. Toutefois - et c'est le cas de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers- ces dispositions légales minimales peuvent être améliorées par voie conventionnelle, soit en augmentant les durées prévues des congés, soit en accordant des congés supplémentaires. Les dispositions conventionnelles plus favorables se substituent alors aux dispositions minimales prévues par la loi *(mais elles ne se cumulent pas)*.

- *Quels sont les événements visés et les durées des congés octroyés ?*

À ce jour, la liste des congés pour événements familiaux applicables en raison de la loi ou de la convention collective nationale (CCN) de la Branche des Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers *(voir Avenant du 14/10/2020 étendu par arrêté ministériel du 02/04/2021)* est la suivante :

✓ **Mariage du salarié** : 5 jours (CCN)
Nota : *la loi prévoit une durée de 4 jours à l'occasion du mariage ou du remariage du ou de la salarié (e). Ce congé est ouvert sans distinction au couple marié du même sexe. La CCN étant plus favorable que la loi, ce sont ses propres dispositions qui s'appliquent, à savoir 5 jours (au lieu de 4).*

✓ **Conclusion d'un PACS** : 5 jours (CCN)
Nota : Par extension, la durée de 5 jours instaurée par la CCN pour le mariage est applicable en cas de conclusion d'un PACS (au lieu de 4 jours prévus par la loi).

✓ **Mariage d'un enfant** : 1 jour (Loi et CCN)
Nota : *La loi et la CCN prévoient la même durée d'1 jour, qui s'applique au mariage ou au remariage de l'enfant du ou de la salarié(e). Notons qu'une réponse ministérielle déjà ancienne avait précisé qu'un salarié ne peut exiger 1 jour de congé pour le mariage d'un enfant de son conjoint avec lequel il n'a pas de lien de parenté directe (Rép. min. n°1858, JO Ass.Nat. Q.16 mars 1998).*

✓ **Congé de naissance ou d'adoption** : 3 jours (Loi et CCN)
Nota : *Ce congé est cumulable avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (voir § 2 ci-dessous), mais pas avec le congé de maternité.*

✓ **Décès d'un enfant** : 12 jours pour un enfant de 25 ans et plus et 14 jours pour un enfant de moins de 25 ans, ou quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Nota : *Ces dispositions résultent de la Loi 19/07/2023. Etant plus favorables que celles prévues par la CCN, ce sont les dispositions légales qui s'appliquent. Ces jours sont cumulables avec le congé de deuil parental (voir ci-dessous).*

✓ **Décès du conjoint, du partenaire de Pacs du concubin, des parents, des beaux-parents, frère, sœur** : 3 jours (Loi du 08/08/2016 et CCN)

✓ **Décès des grands-parents** : 1 jour (CCN)
Nota : *Il s'agit d'une amélioration introduite par la CCN et non prévue par la loi.*

✓ **Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant** : 5 jours *(Loi du 19/07/2023)*
Nota : *La loi étant ici plus favorable que la CCN, ce sont les dispositions légales qui s'appliquent*

✓ **Annonce de la survenue d'une pathologie ou d'un cancer chez un enfant** : 5 jours *(Loi du 19/07/2023 applicable)*
Nota : *La liste de ces pathologies chroniques est fixée par **l'article D. 3142-1-2 du code du travail**. Sont concernées :* les ***maladies chroniques*** *prises en charge au titre des articles D. 160-4 et R. 160-12 du code de la sécurité sociale (affections de longue durée et ALD «hors liste» donnant droit à la suppression de la participation de l'assuré),* les ***maladies rares*** *répertoriées dans la nomenclature Orphanet, les **allergies sévères** donnant lieu à la prescription d'un traitement par voie injectable*.

✓ **Hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans** : 1 jour par an et par enfant *(CCN)*
Nota : *Il s'agit d'un avantage supplémentaire accordé par la CCN et non prévu par la loi*

✓ **Déménagement** : 1 jour (dans la limite d'1 fois tous les 2 ans – CCN)
Nota : *Il s'agit d'un avantage supplémentaire accordé par la CCN et non prévu par la loi. Il est limité à un jour de congé pour déménagement tous les 2 ans.*

À SAVOIR : Ces congés exceptionnels, à prendre au moment de l'événement (voir ci-dessous), seront majorés, le cas échéant, d'un jour supplémentaire pour délai de route, lorsque le lieu de l'événement se situe à 500 kilomètres et plus du lieu de résidence habituel du salarié. Ce jour supplémentaire est accordé forfaitairement pour l'aller-retour *(Avenant du 14/10/2020 étendu)*.

NOUVEAU : **Congé de deuil d'un enfant ou d'une personne de moins de 25 ans** : 8 jours

Indépendamment du congé pour décès d'un enfant mentionné ci-dessus, le/la salarié(e) a droit, en cas de décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge

effective et permanente, **à un congé de deuil de 8 jours**. Ce congé peut être **fractionné en deux périodes** ; chaque période est d'une durée au moins égale à une journée. **Le/ la salarié (e) informe l'employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période d'absence.**

Le congé de deuil peut être pris dans un **délai d'un an à compter du décès de l'enfant**.

- *Quelles sont les modalités de prise de ces congés ?*

✓ Le ou la salarié(e) **n'a pas à justifier d'une ancienneté quelconque** pour bénéficier de ces congés. C'est **lui/elle qui est à l'initiative de la demande de congé**, sachant qu'il n'existe pas d'obligation de prendre des congés pour événements familiaux. En revanche, si le ou la salarié (e) ne les utilise pas, il/elle ne peut prétendre au versement d'une indemnité compensatrice.

✓ Conformément au code du travail, **il/elle doit justifier de l'événement invoqué** (art.L.3142-1). En l'absence de précision des textes, la pratique se traduit le plus souvent par une première information orale du ou de la salarié (e) à son employeur, suivie de la remise ultérieure d'une attestation appropriée *(actes de naissance, mariage, décès, handicap, …)*.

✓ Selon les dispositions de l'Avenant du 14/10/2020 étendu, les jours d'absence pour événements familiaux se décomptent **en jours ouvrés**. Rappelons que les jours ouvrés font référence aux jours travaillés dans l'entreprise *(par exemple : du lundi au vendredi).*

✓ La date du congé accordé à l'occasion de certains événements familiaux n'a pas nécessairement à être pris le jour de la survenance de l'événement (parfois difficile à déterminer). **Le jour d'absence doit «entourer» l'événement**, sans en être trop éloigné, sachant que **parfois le texte donne une souplesse particulière dans les délais de prise du congé *(ex : congé de deuil)***.

- *L'employeur peut-il refuser le congé ?*

L'article L. 3142-3 du code du travail précise qu'en cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil des prud'hommes, statuant en la forme des référés, selon une procédure accélérée.

- *Quelle est la nature juridique de ces congés ?*

Ces congés *(légaux ou conventionnels)* sont considérés comme des suspensions du contrat de travail et **n'entraînent pas de réduction de la rémunération** (art.L.3142-2 du code du travail). L'Avenant du 14/10/2020 étendu précise que «*les absences ainsi autorisées donneront lieu à une indemnité égale au salaire que l'intéressé aurait perçu s'il avait effectivement travaillé. A défaut de prise effective du congé par le salarié due à son propre fait, le paiement du congé non pris ne pourra être réclamé en sus du salaire versé*».

Important : Lorsqu'il/elle **exerce son droit au congé de deuil mentionné ci-dessus**, le ou la salarié (e) a droit, pendant la durée du congé et selon les mêmes conditions de liquidation et de service, aux **indemnités journalières de la Sécurité sociale** calculées comme en matière de maternité, sous réserve de cesser toute activité salariée ou assimilée et de respecter les règles de non cumul fixées par l'article L. 331-9 du code de la Sécurité sociale.
Ces indemnités sont versées à l'employeur et déduites par lui du salaire versé au salarié *(comme indiqué ci-dessus, le congé de deuil, comme les autres congés pour événements familiaux, n'entraîne pas de réduction de la rémunération)*.

L'indemnisation par la Sécurité sociale du congé de deuil est fractionnable en deux périodes ; chaque période est d'une durée au moins égale à une journée. Pour plus de précisions sur les indemnités versées par la Sécurité sociale, il est conseillé de se reporter au site de l'Assurance maladie.

✓ Ces congés sont assimilés à du **temps de travail effectif pour la détermination des congés payés. La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel** *(art.L.3142-2 du code du travail)*. Ils sont également **pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires**, selon la position de l'administration du travail *(Circ.DRT n°2000-07 du 6/12/2000).* Il en est de même concernant **la détermination de l'ancienneté du ou de la salarié(e)**.

2. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

En prolongement des congés pour événements familiaux, il n'est pas inutile de rappeler les principales règles applicables au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

- *Quels sont les bénéficiaires de ce congé ?*

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant bénéficie au père salarié ainsi que, le cas échéant, au conjoint ou concubin salarié de la mère ou à la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs). Au titre d'une même naissance, plusieurs personnes salariées peuvent ainsi bénéficier de ce congé.

Aucune condition liée à l'ancienneté dans l'entreprise, à l'effectif de l'employeur ou au type de contrat de travail *(CDD, CDI, apprentissage, temps partiel, etc.)* n'est exigée pour bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

- *Quelle est la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ?*

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est d'une durée totale de **25 jours calendaires** (les 7 jours de la semaine sont comptés, y compris les jours fériés), **ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples** (jumeaux, triplés, etc.).
Ce congé est composé de deux périodes :
- **une première période de 4 jours calendaires consécutifs**, qui fait immédiatement suite au congé de naissance prévu par le Code du travail (voir §1 ci-dessus) pendant laquelle le salarié doit, sauf exception, interrompre son activité ;

- **une seconde période de 21 jours calendaires, portée à 28 jours calendaires en cas de naissances multiples**, que le salarié peut prendre en totalité ou en partie (ou ne pas prendre) et qui peut être fractionnée.
Sauf exception *(hospitalisation de l'enfant, décès de la mère)*, **le congé doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant**.

- *Le bénéficiaire du congé doit-il obligatoirement prendre son congé ?*

Il faut distinguer :

✓ **Congé de naissance et première période du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.** Le salarié bénéficiaire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit interrompre son activité pendant le congé de naissance d'une durée minimale de 3 jours et pendant la première période du congé de paternité et d'accueil de l'enfant (4 jours consécutifs) qui lui fait immédiatement suite. **Pendant ces périodes, et sauf exceptions mentionnées ci-dessous, il est interdit d'employer le salarié, même si ce dernier n'a pas respecté le délai de prévenance de son employeur** *(voir ci-dessous)*.

Si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour évènements familiaux, l'interdiction d'emploi débute à l'issue de cette période de congés.

Exceptions à l'interdiction d'emploi : L'interdiction d'emploi ne s'applique pas :
- à la prolongation éventuelle, à la demande du salarié, de la première période de congé, lorsque l'enfant fait l'objet d'une hospitalisation immédiate, après sa naissance, dans une unité de soins spécialisée ;
- au titre de la première période (4 jours consécutifs) du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, lorsque le salarié ne remplit pas les conditions lui permettant de bénéficier des indemnités journalières de la sécurité sociale).

✓ **Seconde période du congé de paternité et d'accueil de l'enfant**. Dans ce cas, **il n'y a pas, pour le salarié, d'obligation de prendre la deuxième période du congé de paternité et d'accueil de l'enfant**, soit 21 jours calendaires, ou 28 jours en cas de naissances multiples. **Le salarié peut choisir de prendre une partie de ces jours ou la totalité, ou choisir de ne pas les prendre.**

- *Quelles sont les formalités à respecter ?*

Rappel :

- **La première période du congé de paternité et d'accueil de l'enfant** (4 jours) **est prise après la naissance de l'enfant, immédiatement à la suite du congé de naissance de 3 jours**.

- **La seconde période du congé** (21 jours ou 28 jours en cas de naissances multiples) **doit être prise dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant**. Toutefois, rappelons que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être reporté au-delà des 6 mois, en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère.

Information de l'employeur :

Le salarié informe son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant celle-ci. Cette information **peut se faire par tout moyen** : *lettre recommandée avec AR, lettre remise en main propre contre récépissé, courriel avec accusé de réception ou de lecture, etc*.
Par la suite, **s'il souhaite bénéficier de la période de congé de 21 jours** (ou 28 jours en cas de naissances multiples), éventuellement fractionnable dans les conditions précisées ci-dessus, **le salarié doit informer son employeur des dates de prise et des durées de cette ou de ces périodes de congés au moins un mois avant le début de chacune d'elles**.

En cas de naissance de l'enfant avant la date prévisionnelle d'accouchement et lorsque le salarié souhaite **débuter la ou les périodes de congé au cours du mois suivant la naissance, il en informe sans délai son employeur**.

Information de la CPAM :

Indépendamment de son obligation d'information de l'employeur, le salarié doit**, pour percevoir les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale au titre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, fournir à l'organisme de sécurité sociale** dont il relève (en principe, la CPAM) **les pièces justificatives requises au regard de sa situation.**

CAS PARTICULIER : L'hospitalisation immédiate de l'enfant

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, le bénéficiaire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant a droit à la **prolongation de la première période** de ce congé (période de 4 jours consécutifs, faisant suite aux 3 jours du congé de naissance). Cette prolongation débute immédiatement à la suite de la première période de 4 jours du congé de paternité et d'accueil de l'enfant et s'applique pendant toute la période d'hospitalisation de l'enfant dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés, **et dans la limite de 30 jours consécutifs** *(il est donc possible de bénéficier de moins de 30 jours mais pas de prendre ces 30 jours en plusieurs fois)*.

Cette prolongation est de droit. Si le salarié utilise cette possibilité de prolongation de la période initiale, il pourra ensuite bénéficier de la seconde période de ce congé, éventuellement fractionnable.

S'il remplit les conditions requises, le salarié bénéficie, pour les jours pris au titre de cette prolongation, des indemnités journalières de la **Sécurité sociale, selon les conditions définies par celle-ci.**

- *Quel est le régime juridique de ces congés ?*

Pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, **l'employeur n'a pas la charge de maintenir le salaire**, mais **le salarié peut bénéficier, pour chaque jour de congé pris dans le cadre fixé par la loi, des indemnités journalières versées par la sécurité sociale au titre de l'assurance maternité**. Sur les conditions à remplir pour bénéficier de ces indemnités, leur montant et les modalités de leur versement, nous vous invitons à vous informer sur le site de l'Assurance maladie.

En revanche, rappelons, que **pendant le congé de naissance de 3 jours, le salaire est maintenu par l'employeur et à sa charge** (voir §1).

Pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, **le contrat de travail est suspendu**.
À l'issue du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.
Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.
Nota : Comme pour les périodes de congé de maternité, de congé d'adoption et de congé de deuil, **les périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant sont désormais assimilées à des périodes de présence dans l'entreprise pour le calcul de la répartition de la réserve spéciale de participation**.

À SAVOIR : Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'est pas ouvert aux adoptants. En effet, l'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés **ouvre droit à 25 jours supplémentaires de congé d'adoption** *(32 jours en cas d'adoptions multiples)* **lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les 2 parents** (art. L. 1225–40 alinéa 1).

En conclusion, il faut préciser, qu'à côté des congés évoqués ci-dessus, il existe d'autres congés pour raisons familiales et personnelles : *congés liés à la maladie ou au handicap d'un enfant, congé pour aider un proche en fin de vie ou dépendant…* En outre, le code du travail prévoit des congés spéciaux dans le cadre d'engagements associatif, politique, citoyen du/de la salarié(e). Des informations sur ces sujets sont disponibles auprès de votre fédération patronale, de la DREETS ou du site du ministère du travail.

DROITS DES SALARIÉS À LEUR CONGÉ PAYÉ

LA COUR DE CASSATION ÉCARTE LES DISPOSITIONS DU DROIT FRANÇAIS NON CONFORMES AU DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

Par trois arrêts du 13 septembre 2023, la Cour de cassation met en conformité le droit français avec le droit européen en matière de congé payé, et garantit ainsi une meilleure effectivité des droits des salariés à leur congé payé.

Dans ses décisions, la Cour de cassation affirme qu'il incombe au juge national d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant de l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de garantir le plein effet de celui-ci en laissant au besoin inappliquée ladite réglementation nationale.

En clair, les articles du Code du travail contraires à la charte ne peuvent pas s'appliquer, même si le législateur ne les supprime pas.

Il en ressort que :

- Les salariés malades ou accidentés auront droit à des congés payés sur leur période d'absence, même si cette absence n'est pas liée à un accident de travail ou à une maladie professionnelle,
- en cas d'accident du travail, le calcul des droits à congé payé ne sera plus limité à la première année de l'arrêt de travail,
- la prescription du droit à congé payé ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer celui-ci en temps utile.

Ces trois décisions de la Cour de cassation ont donc d'importantes conséquences pour les employeurs, qui devront adapter la gestion des congés payés de leurs salariés en tenant compte de leurs nouveaux droits.

CONGÉ PAYÉ ET MALADIE NON PROFESSIONNELLE

Les faits et la procédure

Des salariés ont contracté une maladie non professionnelle qui les a empêchés de travailler.

Par la suite, ils ont calculé leur droit à congé payé en incluant la période au cours de laquelle ils n'ont pas pu travailler. En application du droit de l'Union européenne, la cour d'appel leur a donné raison.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation.

La question posée à la Cour de cassation

Comment mettre le droit français en conformité avec le droit de l'Union européenne ?

- **Selon le droit de l'UE**, lorsque le salarié ne peut pas travailler en raison de son état de santé, situation indépendante de sa volonté, son absence ne doit pas avoir d'impact sur le calcul de ses droits à congé payé.
- **Selon le droit français**, un salarié atteint d'une maladie non professionnelle ou victime d'un accident de travail n'acquiert pas de jours de congé payé pendant le temps de son arrêt de

La réponse de la Cour de cassation

La Cour de cassation, eu égard à article 31, § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne sur le droit au repos, **écarte les dispositions du droit français qui ne sont pas conformes au droit de l'Union européenne**. Ainsi, elle juge que les **salariés atteints d'une maladie ou victimes d'un accident, de quelque nature que ce soit (professionnelle ou non professionnelle) ont le droit de réclamer des droits à congé payé en intégrant dans leur calcul la période au cours de laquelle ils n'ont pas pu travailler**.

La Cour de cassation approuve donc la cour d'appel.

CONGÉ PAYÉ ET ACCIDENT DU TRAVAIL

Les faits et la procédure

Un salarié a été victime d'un accident du travail.

Par la suite, il a calculé ses droits à congé payé en incluant toute la période au cours de laquelle il se trouvait en arrêt de travail.

En application du droit français, la cour d'appel a considéré que ce calcul ne pouvait pas prendre en compte plus d'un an d'arrêt de travail.

Le salarié a formé un pourvoi en cassation.

La question posée à la Cour de cassation

Comment mettre le droit français en conformité avec le droit de l'Union européenne ?

- **Selon le droit de l'Union européenne**, un salarié victime d'un accident de travail peut bénéficier d'un droit à congé payé couvrant l'intégralité de son arrêt de travail.
- **Selon le droit français**, l'indemnité compensatrice de congé payé est limitée à une seule année de suspension du contrat de travail en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle.

La réponse de la Cour de cassation

La Cour de cassation, eu égard à l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne sur le droit au repos, **écarte les dispositions du droit français qui ne sont pas conformes au droit de l'Union européenne**. Ainsi, elle juge **qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnité compensatrice de congé payé ne peut être limitée à un an**.

La Cour de cassation censure donc la décision de cour d'appel.

PRESCRIPTION DU DROIT À L'INDEMNITÉ DE CONGÉ PAYÉ

Les faits et la procédure

Une enseignante a réalisé une prestation de travail auprès d'un institut de formation, pendant plus de 10 ans. Ayant obtenu de la justice que cette relation contractuelle soit qualifiée en contrat de travail, elle a demandé à être indemnisée des congés payés qu'elle n'a jamais pu prendre pendant ces 10 années.

La cour d'appel a considéré que l'enseignante devait être indemnisée, mais uniquement sur la base des trois années ayant précédé la reconnaissance par la justice de son contrat de travail, le reste de ses droits à congé payé étant prescrit. L'enseignante et l'institut de formation ont chacun formé un pourvoi en cassation.

La réponse de la Cour de cassation

Quel est le point de départ de la prescription d'une demande d'indemnité de congé payé ?

La réponse de la Cour de cassation

Qu'elle soit fixée par la loi ou de façon conventionnelle, il existe une période déterminée au cours de laquelle le salarié doit prendre ses congés payés.

Ce n'est que lorsque cette période s'achève que commence à courir le délai de prescription de l'indemnité de congé payé.

Toutefois, en application du droit de l'Union, la Cour de cassation juge que **le délai de prescription de l'indemnité de congé payé ne peut commencer à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congé payé**.

Dans cette affaire, l'enseignante n'a pas été en mesure de prendre des congés payés au cours de ses 10 années d'activité au sein de l'institut de formation, puisque l'employeur n'avait pas reconnu l'existence d'un contrat de travail. Dès lors, le délai de prescription ne pouvait pas commencer à courir.

La Cour de cassation censure donc la décision de cour d'appel.

Sources : CNAMS
Septembre 2023

cnams

DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

L'ESSENTIEL SUR LE DUERP

Vous accueillez un(e) stagiaire, un(e) apprenti(e), un(e) saisonnier (e), un(e) salarié(e) vous avez l'obligation de mettre en place le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels.

En 2024, le DUERP devra être dématérialisé et envoyé aux services de santé du département dont vous dépendez. Le SNPCC propose déjà à ses adhérents un modèle, nous travaillons également à la mise en place de cette dématérialisation…

Ne jetez rien ! Désormais vous devez archiver durant 40 ans votre DUERP, et avec toutes ses versions successives.

Obligation dès l'embauche du premier salarié, le document unique d'évaluation des risques professionnels ou DUERP vis à synthétiser les dangers spécifiques au domaine d'activité de l'entreprise afin de prévenir accidents du travail et maladies professionnelles et de mettre en place les mesures de prévention adaptées.

Mise en point

Aucun modèle n'est imposé par le Code du travail. Pour aider leurs adhérents, la plupart des organisations d'employeurs, y compris dans l'artisanat, peuvent en communiquer un. Le DUERP peut être réalisé sur format papier ou numérique.

Avant de remplir le DUERP, l'employeur doit recenser les risques et les classer selon des critères propres à l'entreprise, comme la fréquence d'exposition et la gravité. Le service de prévention et de santé au travail dont l'employeur est adhérent participe à cette évaluation des risques. L'employeur peut également désigner un salarié qui participera à son élaboration comme faire appel à une société spécialisée dans la mise au point des DUERP.

Contenu et mise à jour

Le DUERP doit comporter l'inventaire des dangers et le résultat de l'évaluation des risques identifiés dans l'entreprise ainsi que la liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés. En annexe doivent figurer les données utiles à la traçabilité des expositions des salariés aux facteurs de risques professionnels (port de charges, postures pénibles, températures extrêmes, travail de nuit ou en horaires décalés etc.).

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, le DUERP est mis à jour :

- En cas de décision d'aménagement qui modifie les conditions de travail ou qui impacte la santé ou la sécurité des salariés ;
- Lorsqu'une information supplémentaire au sujet de l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. Dans les entreprises de 11 salariés et plus, le DUERP est mis à jour selon les mêmes conditions et au moins une fois par an.

Les sanctions

L'employeur qui n'inscrit pas les risques professionnels dans le DUERP ou qui ne procède pas à sa mise à jour s'expose à une amende de 5e classe, soit :

- Pour une personne physique, jusqu'à 1500€ et jusqu'à 3 000 € en cas de récidive ;
- Pour une personne morale, jusqu'à 7500€ et jusqu'à 15 000€ en cas de récidive.

Source :
Le monde des artisans n°156

artisans

Collège «EMPLOYEURS»

SNPCC
SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONNELS DU CHIEN ET DU CHAT
239 rue des Bottes
01320 CHALAMONT
Secteur 3 de la branche

FÉDÉRATION FRANÇAISE DES ARTISANS FLEURISTES
Fédération Nationale des Fleuristes de France (FFAF)
Secteur 1 de la branche

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

Collège «SALARIÉS»

cgt
FCDS CGT
Commerce, Distribution, Services
93514 Montreuil Cedex

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

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

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

UNI
21 Rue Jules Ferry
93177 BAGNOLET Cedex

CONCOURS

FAITES LA UNE

DU N°126 DE FÉVRIER 2024 DE LA REVUE DU SNPCC

Jusqu'au 10 janvier 2024, adressez nous la plus belle photo de votre chien/chat,

LA PHOTO VALORISANT LE PLUS VOTRE PROFESSIONNALISME !

À gagner :

- **Votre photo en couverture de la revue N°126**
- **Votre interview**

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

FAFCEA
Fonds d'Assurance Formation des Chefs d'Entreprise Artisanale

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 1er 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.

NOUVEAUX CRITÈRES DE PRISE EN CHARGE

Un conseil d'administration exceptionnel du FAFCEA s'est réuni le 18 juillet 2023. Parmi les décisions qui ont été prises, figure la prise en charge des frais annexes d'un montant de 200 € par stage et non plus 200 € par an comme à ce jour.

Pour plus de renseignements snpcc@snpcc.com

FAFCEA
Fonds d'Assurance Formation des Chefs d'Entreprise Artisanale

SE FORMER ? POURQUOI et COMMENT ?

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 1er juillet 1901** et habilitée par arrêté conjoint du Ministre chargé de l'Artisanat et du Ministre chargé de la formation professionnelle.

Les missions du FAFCEA

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

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

- Le secteur Bâtiment,
- Le secteur Alimentation de détail,
- Le secteur Fabrication et Services. **Les activités de «Toilettage, éducation comportementaliste et pension pour animaux de compagnie» relèvent de ce secteur**.

La contribution formation

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

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

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

snpcc@snpcc.com
www.formationdesprofessionsduchienetduchat.com

FAFCEA
14 rue Chapon - CS 81234
75139 PARIS Cedex 03
www.fafcea.com

NOS PARTENAIRES S'ENGAGENT AUPRÈS DU SNPCC POUR DES OFFRES RÉSERVÉES À NOS ADHÉRENTS

NOS PARTENAIRES

AGROBIOTHERS
LABORATOIRE

100€ de réduction sur la 1re commande.
-15% de réduction sur le site Ankastore
www.ankastore.com

antagene

-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.

CANISTRAW

-20% sur l'offre de services de congélation de semences CANISTRAW.
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

ELEVEURS-online.com
Référencement d'élevages canins et félins depuis 2005

-20% pour tout nouvel abonnement Eleveur Online.
www.eleveurs-online.com

PUPPY 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

NeoVoice

-25% sur l'abonnement NeoVoice à partir de janvier 2024

PURINA

Réglez votre cotisation avec vos points Purina.
www.purina.fr

ROYAL CANIN

Payez votre adhésion, vos commandes et vos formations grâce à vos points Royal Canin.
www.royalcanin.com/fr

Pet4 store Yuup!

5% de remise sur tout, toute l'année.
15% de remise sur tout, pour la 1re commande (nouveau client)

Aux Rémouleurs Affûteurs

LP AFFÛTAGES
-10% sur les affûtages des ciseaux et têtes de coupe.
www.lpaffutages.com

SINCE 2004
RETRIEVER VILLAGE

-10% de remise à chaque commande.
www.retriever-village.com

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/

Smile & Paws

-20% de réduction sur le site
www.smileandpaws.com

DAVID STRANO PHOTOGRAPHIES

-10% sur le reste à payer !
www.davidstrano.fr

Kookie

ZOOM

LES SOLUTIONS DE GESTION PRÉFÉRÉES
DES PROS DU CHIEN ET DU CHAT

Leader incontesté des solutions de gestion dédiées aux métiers du chien et du chat, Kookie a su s'imposer grâce à sa technologie innovante, son service clients, et son engagement envers l'excellence. Kookie a révolutionné la façon de gérer les activités professionnelles dédiées aux animaux de compagnie. Ce qui permet aux pensions, aux éducateurs, aux pet-sitters, et aux éleveurs, de gérer plus facilement leurs activités et en totale conformité. Kookie a conquis le cœur des professionnels du chien et du chat en offrant une suite complète de solutions conçues pour répondre aux besoins spécifiques pour toutes celles et ceux qui œuvrent au quotidien pour le bien-être des animaux qui leurs sont confiés.

Site web : www.kookie.pet
Email : contact@phi-solutions.net
Tel : +33 (0)4 13 41 95 85

Nous sommes également très fiers de notre partenariat avec le Syndicat National des Professionnels du Chien et du Chat (SNPCC). Cette alliance marque une étape importante dans notre engagement commun à soutenir et à promouvoir les métiers du chien et du chat. En collaborant étroitement, le SNPCC et Kookie renforcent leur volonté à vouloir créer un monde meilleur pour les professionnels du chien et du chat. Ce partenariat permet de mutualiser nos ressources et notre expertise pour offrir des avantages exclusifs aux membres du syndicat.

Rejoignez la communauté grandissante des professionnels qui font confiance à Kookie pour gérer avec succès leurs activités professionnelles. La gestion des métiers du chien et du chat, avec les outils d'aujourd'hui, commence ici.

Kookie | SNPCC

Adhérents au SNPCC ?
Bénéficiez de 15 % de remise sur votre abonnement Kookie.

Maman Golden Coline des haies de Conchée et ses chiots © Jackie David

PUPPY®

ESPACE DOG

FABRICANT DE PRODUITS D'HYGIÈNE

Notre marque PUPPY a vu le jour, il y a un peu plus de 20 ans.

Nos shampooings, parfums et soins sont toujours formulés et fabriqués par nos soins. PUPPY est une marque Française qui respecte l'animal et est à l'écoute des besoins de ses clients - toiletteurs, éleveurs.

PUPPY reste une marque que nous réservons aux toiletteurs.

ESPACE DOG vous propose depuis plusieurs années un large choix de matériel de toilettage (tables, baignoires, pulseurs, tondeuses, petit matériel ...).

Nous savons vous accompagner au moment de votre installation.

Distributeur des marques ARTERO, IV SAN BERNARD, SPECIAL ONE, NATH DI BELLA.

Depuis plus d'un an, nous vous proposons, au sein de notre structure AAC PUPPY FORMATION, des formations en perfectionnement avec des intervenants de choix.

Partenaire SNPCC depuis de longues années, nous serons présents lors des prochains Championnats de France de toilettage.

DU 22 AU 26 JANVIER 2024

SÉMINAIRE ANNUEL 2024

À SAINT-MAURICE-DE-BEYNOST (01)

NOUVEAUTÉ 2024
CHANGEMENT DE LIEU

Pour l'année 2024, le CNFPro organise son séminaire annuel de formations à Saint Maurice de Beynost (01). Éleveurs canin-félin, toiletteurs canin-félin-NAC et éducateurs canins, éducateurs-comportementalistes canin-félin-NAC, les formations de ce séminaire sont pour vous !

TEPAC CHIEN-CHAT-NAC

(Toilettage Éthologique Pour Animaux de Compagnie)

Du 22 au 26 janvier 2024
+ évaluation le 5 février 2024

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

CESCCAM

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

Du 24 au 26 janvier 2024
+ évaluation le 5 février 2024

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

CESAM JUNIORS

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

Du 22 au 25 janvier 2024
+ évaluation le 1er février 2024

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

RENSEIGNEZ-VOUS AUPRÈS DU **CNFPRO** POUR LA PRISE EN CHARGE DU FINANCEMENT DE VOS FORMATIONS !

CNF PRO
FORMATIONS PROFESSIONNELLES DES MÉTIERS DU CHIEN ET DU CHAT

INFORMATIONS & RENSEIGNEMENTS
Tél. 04 74 46 11 07 • contact@cnfpro.fr • www.cnfpro.fr
Page Facebook : https://www.facebook.com/centreformationchienchat

L'ALLAITEMENT, 1ÈRE ÉTAPE DE LA VIE DE VOS CHIOTS

Des solutions existent pour vous aider à soutenir vos chiots dès leurs premières 24 heures.

Le lait maternel est la meilleure source de nutriments pour les chiots pendant les premières semaines de vie. Cependant, il peut y avoir des situations où le lait maternel n'est pas disponible ou insuffisant : décès de la chienne, agalactie ou production de lait insuffisante, poids trop faible à la naissance, chienne qui repousse ses petits, ou encore fente palatine. Dans ces cas, l'utilisation de lait pour chiots aidera à soutenir leur développement de façon optimale.

LE SAVIEZ-VOUS ?

En moyenne, une chienne produit en lait 3X son poids corporel.
Une Labrador Retriever de 35 kg avec une portée de 6 à 7 chiots produira **100 kg de lait !**

POURQUOI AVOIR DÉVELOPPÉ LE LAIT PUPPY PROTECH ?

Des études ont révélé qu'environ **1 chiot sur 5 mourait dans les 3 premières semaines de vie***, principalement en raison de deux agents pathogènes : le parvorirus canin responsable d'infections virales ainsi qu' Escherichia coli, responsable d'infections intestinales et de septicémies. ROYAL CANIN® s'est fixé pour objectif de mettre au point un lait de substitution contenant des anticorps spécifiques contre ces maladies infectieuses. Des poules ont été vaccinées contre ces maladies canines ; elles ont produit des anticorps qui ont été récupérés dans leur jaune d'oeuf. Ces anticorps ont ensuite été transformés en poudre hyperimmune et incorporés dans un lait dédié, le PUPPY PROTECH. **Ce lait néo-natal contient ainsi des anticorps spécifiques qui aident à soutenir le système immunitaire des chiots en cas de parvovirose canine ou d'infections à Escherichia coli.** Comme les autres laits ROYAL CANIN®, il contient également tous les nutriments nécessaires pour **favoriser une croissance saine et harmonieuse.**

** En France, Mila et al., 2015*

QUELS SONT LES APPORTS NUTRITIONNELS DES LAITS ROYAL CANIN® ?

Chaque lait ROYAL CANIN® contient des nutriments et énergie adaptés pour les chiots tels que des protéines (éléments structurels du corps), des minéraux (pour la croissance osseuse), des vitamines (pour le métabolisme et l'immunité), du DHA (pour le développement cérébral) et des prébiotiques (fibres pour favoriser un microbiote optimal).

AUTRES PARTICULARITÉS DU LAIT PUPPY PROTECH

Le lait PUPPY PROTECH contient de la maltodextrine, une source d'énergie rapide et importante qui peut aider les chiots à rattraper un poids de naissance trop faible.

COFFRET D'ALIMENTATION INCLUS

LES BÉNÉFICES NUTRITIONNELS DU LAIT PUPPY PROTECH

Soutien de la fonction immunitaire

Les défenses immunitaires des chiots sont très faibles à la naissance, avec seulement 10 % des anticorps de la mère transmis pendant la gestation. PUPPY PROTECH soutient le développement du chiot nouveau-né grâce à l'inclusion de nutriments spécifiques pour aider à soutenir la fonction immunitaire, juste après la naissance.

Développement cérébral avec du DHA

Ce lait est enrichi en acide gras Oméga-3 (DHA), scientifiquement prouvé pour soutenir le développement cérébral et promouvoir l'apprentissage du chiot lors de son éducation précoce.

Soutien du microbiome

Une combinaison de prébiotiques et de protéines hautement digestibles aide à favoriser l'équilibre du microbiote intestinal pour une santé digestive optimale, car le chiot à un système digestif totalement immature.

En somme, le lait PUPPY PROTECH offre un éventail complet de nutriments pour aider les chiots à bien démarrer leur vie et à développer leur croissance harmonieusement.

TÉMOIGNAGE

JUSTINE POUPON ÉLEVEUSE À VIREY-SOUS-BAR DANS L'AUBE NOUS PARTAGE SON EXPÉRIENCE

« Le lait PUPPY PROTECH me permet de sauver des chiots. Sur environ 1 de mes portées sur 4, la situation nécessite d'utiliser du lait. La mère n'a pas assez de lait ou un des chiots, trop petit, n'arrive pas à avoir accès aux mamelles au milieu des autres chiots. On sauve beaucoup de chiots en les biberonnant au lait PUPPY PROTECH. De plus ces chiots, parviennent largement à rattraper leur retard de croissance avec ce lait. Récemment, une de mes chiennes a développé une mammite, impossible de nourrir ses chiots. Heureusement que j'avais le lait PUPPY PROTECH, j'ai pu sauver toute une portée. »

CETTE ANNÉE, LE LAIT PUPPY PROTECH ÉVOLUE !

Le lait PUPPY PROTECH évolue avec un nouveau packaging, comme en témoigne la photo.

Sa nouvelle formule a permis d'augmenter la date de durabilité minimale de 15 à 18 mois.

De plus, le nombre de tétines disponibles a été doublé, passant de 3 à 6, pour plus de praticité.

Tableaux d'accouplement en fonction du statut génétique

Connaître le statut génétique de ses reproducteurs vis à vis d'une maladie génétique, permet de :
- Protéger son élevage
- Éviter de produire des chiots/chatons atteints d'une maladie génétique en adaptant les accouplements

À partir des tests ADN Antagene vous pouvez déterminer le statut génétique de vos reproducteurs vis à vis d'une maladie génétique.

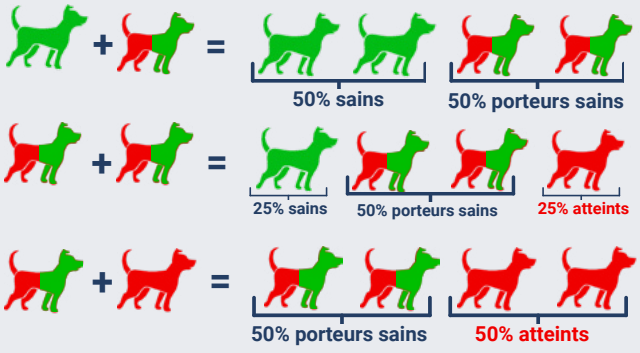
3 statuts génétiques possibles (résultat du test ADN) :

ATTENTION : le statut **hétérozygote** n'aura pas les mêmes conséquences lorsqu'il s'agit d'une maladie récessive (animal porteur sain) ou d'une maladie dominante (animal atteint).

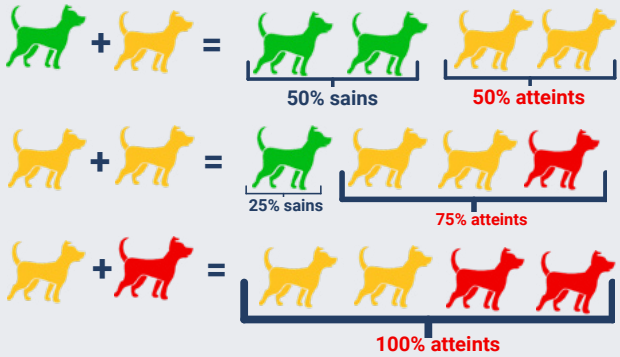
	Homozygote normal (sain)	Ne développe pas la maladie et ne transmet pas la mutation
Maladie récessive 	Hétérozygote (porteur sain)	Ne développe pas la maladie mais transmet statistiquement la mutation à 50% de sa descendance
Maladie dominante 	Hétérozygote (atteint)	Développe la maladie et transmet la mutation à 50% de sa descendance
	Homozygote muté (atteint)	Développe la maladie et transmet la mutation à 100% de sa descendance

Quelles conséquences pour la reproduction ?

Maladie récessive



Maladie dominante



Conseils : Pour les maladies dont la fréquence est **supérieure** à 10% de la population : **afin de préserver la diversité génétique de la race, les chiens/chats hétérozygotes peuvent être utilisés à la reproduction en adaptant les accouplements avec des chiens/chats sains.**
Pour les maladies dont la fréquence est **inférieure** à 10% de la population : **il est préférable d'exclure les chiens/chats hétérozygotes de la reproduction afin d'éviter une propagation de la maladie.**

antagene

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.

contact@cnfpro.fr

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

info@cnfpro.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
- La boutique du SNPCC
- Dossier SCC-ADN
- Les licences CUN CBG
- Agenda 2024
- CFT Le mot de la présidente
- Ça s'est passé cet été !
- Assu'chiot-chaton et les labels

9 SOCIAL
- Salaires
- Quelques rappels sur les congés pour événements familiaux
- Droits des salariés à leur congé payé
- L'essentiel sur le DUERP

15 JEU-CONCOURS

16 FAFCEA | Se former ? Pourquoi et comment ?

18 NOS PARTENAIRES
- Zoom sur notre partenaire Kookie
- Zoom sur notre partenaire Puppy Espace Dog

21 LES FORMATIONS DU CNFPRO

22 ROYAL CANIN
- L'allaitement, 1ère étape de la vie de vos chiots

24 ANTAGÈNE
- Tableaux d'accouplement en fonction du statut génétique

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 Meyssonnier, Audrey Ribes, Nadine Vallez.**

CNF PRO

FORMATIONS PROFESSIONNELLES
DES MÉTIERS DU CHIEN ET DU CHAT

Se former, c'est se professionnaliser !

METTEZ-VOUS ET RESTEZ EN CONFORMITÉ AVEC NOS **FORMATIONS RÉGLEMENTAIRES**

DÉVELOPPEZ VOS CONNAISSANCES ET COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES AVEC **NOS FORMATIONS TECHNIQUES**

Nos formatrices sont des professionnelles de terrain

Nous dispensons nos formations dans toute la France et aussi à distance

Nous sommes certifiés Qualiopi

???

WWW.CNFPRO.FR
CONTACT@CNFPRO.FR
04 74 46 11 07