

Convention collective

CENTRES EQUESTRES



N° de brochure : 3603

N° IDCC : 7012

Date de dernière mise à jour : 2020-05-15

Sommaire

Chapitre Ier : Champ d'application	1
Dispositions générales	1
Avantages acquis	1
Chapitre II : Durée, renouvellement, révision et dénonciation	1
Durée	1
Révision	1
Dénonciation	1
Chapitre III : Commission d'interprétation et de conciliation	1
Chapitre IV : Dispositions d'ordre général et permanentes	2
Liberté syndicale et d'opinion	2
Exercice du droit syndical	2
Chapitre V : Délégués du personnel-Comités d'entreprise	2
Désignation des délégués du personnel	2
Protection des délégués du personnel	2
Comités d'entreprise	3
Chapitre VI : Période d'essai, embauchage, effet de validité du contrat de travail, permanence de l'emploi	3
Dispositions générales	3
Maladies-accidents	5
Garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail	5
Maternité	6
Permanence de l'emploi	6
Chapitre VII	6
Section 1 : Montant des salaires du personnel	6
Salaires et accessoires de salaires	6
Rémunération des jeunes salariés	7
Calcul du salaire minimum de base	7
Section 3 : Primes et indemnités accessoires au salaire Primes et indemnités accessoires au salaire	7
Section 4 : Paiement des salaires	7
Périodicité de la paie	7
Bulletin de paie	7
Chapitre IX : Congés payés et congés spéciaux	7
Section I : Congé annuel payé	7
Appréciation du droit au congé	7
Année de référence	7
Notion de travail effectif	8
Durée des congés	8
Congés des jeunes travailleurs et des jeunes mères	8
Fractionnement du congé	8
Ordre des départs en congé	8
Indemnité de congé payé	9
Indemnité compensatrice de congés payés	9
Section II : Congés spéciaux	9
Congé du chef de famille à la naissance ou à l'adoption	9
Congé pour événements familiaux	9
Chapitre X : Délai-congé-Dispositions relatives à la résiliation du contrat de travail	9
Rupture anticipée de contrat à durée déterminée	9
Préavis réciproque en cas de rupture de contrat à durée indéterminée	9
Procédure de licenciement	9
Indemnité de licenciement	10
Attestation de cessation de travail	11
Attestation Pôle emploi	11
Certificat de travail	11
Chapitre XI : Apprentissage et formation professionnelle	11
Apprentissage	11
Formation des jeunes	11
Congé individuel de formation	11
Chapitre XII : Ancienneté	12
Chapitre XIII : Hygiène, protection et sécurité des travailleurs, Médecine du travail	12
Hygiène et sécurité	12
Médecine du travail	12
Chapitre XIV : Régime complémentaire de retraite des assurances sociales agricoles.	12
Chapitre XV : Dispositions relatives au départ à la retraite	12
Départ à la retraite	12
Chapitre XVI : Définition de la classification des emplois et des qualifications	13
Définition de la méthode de classification	13
Présentation de la classification des emplois	13
Présentation de la grille de classification des emplois	14
Fonctionnement de la grille de classification	17
Annexe I	23
Annexe VI	23
Textes Attachés	24
Annexe II - Définition de l'emploi Avenant n° 64 du 23 avril 1998	24
Avenant n° 79 du 2 octobre 2006 relatif aux capacités équestres professionnelles de référence - Annexe III - Référence	24
Capacités équestres professionnelles (CEP 1)	25
Capacités équestres professionnelles 2 ' Equitation ' (CEP 2)	25
Capacités équestres professionnelles 2 ' Tourisme équestre ' (CEP 2 TE)	27
Capacités équestres professionnelles ' Equitation ' (CEP 3)	28
Capacités équestres professionnelles ' Tourisme équestre ' (CEP 3 TE 1/2)	30
Annexe IV - table de concordances Convention collective nationale du 11 juillet 1975	31

Accord du 26 novembre 2001 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail - Annexe V	32
Préambule	32
I. ? Durée du travail. - Organisation - Rémunération	32
II - Travail à temps partiel	33
III - Modulation du temps de travail	34
IV - Contrat de travail intermittent	35
V - Heures d'équivalence (1)	36
VI - Vie de l'accord	36
Avenant n° 3 du 8 septembre 1998 relatif à la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi des entreprises équestres	36
TITRE Ier : Instauration d'une cotisation d'entreprise dans le but d'assurer le fonctionnement et les missions de la CPNE	36
Montant de la cotisation	37
Organisme collecteur de la cotisation	37
Gestion de la cotisation	37
Affectation de la cotisation	37
Bilan financier annuel	37
TITRE II : Création et fonctionnement des commissions paritaires régionales de l'emploi (CPRE)	37
Constitution des CPRE.	37
Missions des CPRE.	37
Composition des CPRE.	37
Fonctionnement des CPRE.	37
Avenant n° 4 du 24 janvier 2000 relatif à la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi	38
Décision interprétative du 15 mai 2000 relative aux fonctions supplémentaires	38
Avenant n° 76 du 26 avril 2004 relatif aux capacités équestres professionnelles de référence	38
Accord du 19 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle	38
Chapitre Ier : Dispositions générales	39
Champ d'application	39
Suivi de l'accord	39
Entrée en vigueur	39
Dénonciation, révision	39
Dépôt et extension	39
Chapitre II : Droit individuel à la formation	39
Principe	39
Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail	40
Cumul des heures de formation	40
Droit individuel à la formation des contrats à durée déterminée	40
Utilisation du droit individuel à la formation	40
Actions de formation éligibles et prioritaires au titre du droit individuel de formation	41
Financement mutualisé du droit individuel à la formation	41
Transfert du droit individuel à la formation	41
Chapitre III : Les contrats de professionnalisation	41
Principes applicables au contrat de professionnalisation	41
Précisions sur la formation dans le cadre des contrats de professionnalisation	41
Prise en charge des contrats de professionnalisation	42
Chapitre IV : Les périodes de professionnalisation	42
Bénéficiaires des périodes de professionnalisation	42
Objet des périodes de professionnalisation	42
Procédure	42
Chapitre V : Diverses dispositions	43
La formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent	43
Le tutorat	43
La validation des acquis de l'expérience	43
Le plan de formation	44
Chapitre VI : Dispositions financières	44
Financement des actions de formation des employeurs de 10 salariés et plus	44
Financement des actions de formation des employeurs de moins de 10 salariés	45
Prélèvement	45
Accord du 19 octobre 2004 relatif aux fonds mutualisés	45
Champ d'application	45
Entrée en vigueur	46
Dépôt et extension	46
Dénonciation, révision	46
Versement des fonds mutualisés	46
Répartition des fonds mutualisés	46
Recouvrement des contributions	47
Remplacant de l'annexe III - Capacités équestres professionnelles de référence Avenant n° 77 du 25 novembre 2005	47
Accord national de branche du 21 juin 2006 relatif à la formation professionnelle des entreprises équestres	47
Préambule	47
CHAPITRE Ier : DISPOSITIONS GENERALES	48
Champ d'application	48
Suivi de l'accord	48
Entrée en vigueur et extension	48
Dénonciation, révision	48
Dépôt	48
CHAPITRE II : DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION	48
Principe	48
Acquisition de droits en cas de suspension du contrat de travail	49
Cumul des heures de formation	49
Droit individuel à la formation des contrats à durée déterminée	49
Utilisation du droit individuel à la formation	49
Actions de formation prioritaires au titre du droit individuel de formation	49
Financement mutualisé du droit individuel à la formation	50
Transfert du droit individuel à la formation	50

CHAPITRE III : CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION	50
Principes applicables au contrat de professionnalisation	51
Précisions sur la formation dans le cadre des contrats de professionnalisation	51
Prise en charge des contrats de professionnalisation	51
CHAPITRE IV : PERIODES DE PROFESSIONNALISATION	51
Bénéficiaires des périodes de professionnalisation	51
Objet des périodes de professionnalisation	52
Procédure	52
CHAPITRE V : DISPOSITIONS DIVERSES	52
Formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent	52
Le tutorat	53
Validation des acquis de l'expérience	53
Le plan de formation	53
CHAPITRE VI : DISPOSITIONS FINANCIERES	54
Financement des actions de formation des employeurs de 10 salariés et plus	54
Financement des actions de formation des employeurs de moins de 10 salariés	54
Avenant n° 79 du 2 octobre 2006 relatif aux capacités équestres professionnelles de référence	54
Avenant n° 84 du 11 avril 2013	54
Avenant n° 85 du 10 octobre 2013	59
Avenant n° 84 bis du 11 avril 2013	59
Avenant n° 86 du 24 juin 2014 relatif au temps partiel	68
Préambule	68
Avenant n° 84 ter du 21 novembre 2014	69
Avenant n° 89 du 15 octobre 2015 relatif au régime de complémentaire santé	78
Préambule	78
Annexe	82
Avenant n° 90 du 4 février 2016	83
Annexe	84
Avenant n° 92 du 11 octobre 2016 relatif au régime de prévoyance complémentaire	85
Préambule	85
Annexe	89
Avenant n° 93 du 27 juin 2017 relatif à la commission paritaire d'interprétation et de conciliation nationale	89
Accord de méthode du 25 septembre 2018 relatif à la fusion des branches professionnelles des centres équestres	90
Préambule	90
Textes Salaires	91
Avenant n° 78 du 25 novembre 2005 relatif aux salaires	91
Avenant n° 80 du 1er octobre 2007	92
Avenant n° 81 du 19 janvier 2009	93
Avenant n° 82 du 14 septembre 2009	94
Avenant n° 83 du 11 avril 2013	95
Avenant n° 87 du 21 novembre 2014	97
Avenant n° 88 du 16 juin 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet et au 1er novembre 2015	97
Avenant n° 91 du 27 septembre 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er octobre 2016	98
Avenant n° 95 du 27 juin 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2017	99
Avenant n° 96 du 23 mars 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2018	99
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
Avenant n° 91 du 27 septembre 2016	NV-1
Avenant n° 92	NV-1
Avenant n° 95	NV-1
Avenant n° 96	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

**Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres du 11 juillet 1975.
Etendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.**

Signataires	
Organisations patronales	Groupement hippique national ; Fédération française d'équitation.
Organisations de salariés	Fédération nationale agroalimentaire et forestière C.G.T. ; Fédération générale agroalimentaire C.F.D.T. ; Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture C.F.T.C. ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles C.G.C.
Organisations adhérentes	Adhérents : Organisation patronale : Syndicat national des exploitants d'établissements professionnels d'enseignement équestre (S.N.E.E.P.E.E.). Organisation syndicale de salariés : Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes C.G.T.-F.O.

Chapitre Ier : Champ d'application

Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 65 du 23-10-1998 BOCC 98-46 *étendu avec exclusions par arrêté du 2-2-1999 JORF 10-2-1999*.

La présente convention détermine sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM-TOM (1), les rapports entre les salariés et les employeurs disposant d'installations équestres, d'équidés ou de l'un ou de l'autre séparément et dont les activités d'équitation recouvrent :

- l'enseignement, l'animation et l'accompagnement des pratiques équestres ;
- la location, la prise en pension et le dressage des équidés.

L'entraînement des chevaux de course et l'élevage n'entrent pas dans le cadre de la présente convention.

(1) Mot exclu de l'extension par arrêté du 2 février 1999.

Avantages acquis

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention abroge toutes les conventions et accords conclus antérieurement au stade régional, local ou des entreprises. Toutefois, la présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restriction aux avantages particuliers de quelque nature qu'ils soient, acquis sur le plan d'un établissement, antérieurement à sa date de signature, individuellement, par équipe ou pour l'ensemble du personnel, étant entendu que les conditions d'application et la durée de ces avantages dans l'établissement restent ce qu'elles étaient.

En aucun cas, l'application de la présente convention ne peut placer le salarié dans une situation moins favorable que celle existant dans la situation antérieure.

Chapitre II : Durée, renouvellement, révision et dénonciation

Durée

Article 3

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée de trois ans à compter du 1er juillet 1975.

Elle se poursuivra de trois ans en trois ans par tacite reconduction.

Révision

Article 4

En vigueur étendu

La demande de révision peut être introduite à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires.

Elle doit être signifiée par lettre recommandée au ministère de l'agriculture et aux organisations signataires en vue de la réunion de la commission mixte constituée conformément à l'article L. 133-1 du code du travail.

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission mixte doit se réunir dans les trente jours suivant la date d'expédition de la lettre recommandée pour étudier les propositions de modifications.

Dénonciation

Article 5

En vigueur étendu

La dénonciation de la présente convention collective par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle sera effectuée avec un préavis de trois mois, avant l'expiration de chaque période triennale. La commission mixte devra se réunir dans un délai maximum d'un mois après la réception de la lettre recommandée.

En cas de dénonciation de tout ou partie, la présente convention collective continue à produire ses effets jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention qui devra intervenir avant le délai de deux ans.

Chapitre III : Commission d'interprétation et de conciliation

Article 6

En vigueur étendu

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission paritaire d'interprétation et de conciliation nationale dont le siège est fixé à Paris.

Cette commission comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective et un nombre égal de représentants d'employeurs désignés par les organisations syndicales d'employeurs signataires de la convention collective.

La présidence dont la durée est limitée à 1 an est assurée alternativement par un représentant des organisations syndicales d'employeurs et par un représentant des organisations salariées, choisis parmi les signataires de la présente convention.

Le secrétaire de séance sera désigné d'un commun accord au début de chaque séance.

En aucun cas, la voix du président n'est prépondérante en cas de partage.

Un représentant du ministre de l'agriculture sera invité et pourra assister à titre consultatif aux réunions de la commission paritaire.

La commission paritaire se réunit à la demande de l'une des organisations d'employeurs ou de salariés adhérentes à la convention collective.

Les modalités de fonctionnement de la commission sont déterminées d'un commun accord entre les parties.

La commission paritaire nationale a pour but et rôle de tenter de concilier les parties en proposant toutes mesures utiles.

Les solutions proposées doivent réunir la majorité des 3/5 des membres présents de la commission.

Les conflits collectifs et individuels ne peuvent être portés qu'une seule fois devant la commission.

Conflits collectifs d'interprétation

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit survenant dans les entreprises ou établissements ayant pour cause l'interprétation du contenu de la convention collective nationale, la commission se réunit dans un délai de 30 jours ouvrés et tente de concilier les parties. (1)

Dans le cas où le conflit n'est pas réglé, il peut être porté devant la commission d'interprétation et de conciliation légale.

Conflits collectifs locaux

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit collectif local, la commission se réunit dans les 30 jours ouvrés.

Si le désaccord persiste, le conflit peut être porté devant la section départementale agricole de conciliation du département du siège social de l'établissement concerné si elle existe, ou sinon, devant la commission régionale agricole de conciliation légale.

Conflits individuels

Lorsque les organisations signataires de la présente convention sont saisies d'un conflit individuel, elles peuvent, si les parties de ce conflit en sont d'accord, le soumettre à l'appréciation de la commission de conciliation. Celle-ci se réunit alors dans le délai de 30 jours ouvrés.

Les parties doivent se présenter en personne.

Les conflits individuels peuvent, en tout état de cause, être portés devant la juridiction civile compétente.

(1) Le douzième alinéa est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 12 janvier 2018 - art. 1)

Chapitre IV : Dispositions d'ordre général et permanentes

Liberté syndicale et d'opinion

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 2-5-1978 en vigueur le 1-7-1978 étendu par arrêté du 25-7-1978 JONC 9 août 1978.

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du livre IV du code du travail (art. L. 412-2), sont reconnus.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Lorsqu'un salarié estime que son licenciement a été prononcé en violation du droit syndical rappelé ci-dessus, le différend peut être soumis à la commission paritaire de conciliation dans les conditions prévues à l'article 6, celle-ci est tenue d'entendre les représentants locaux des organisations syndicales patronales et ouvrières.

L'intervention de la commission ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice subi.

Exercice du droit syndical

Article 8

En vigueur étendu

Les employeurs doivent accorder aux salariés qui en font la demande quarante-huit heures à l'avance, sauf en cas de force majeure, le temps nécessaire pour assurer leurs obligations syndicales dans la limite d'une demi-journée par mois.

Sur demande écrite de leur syndicat, les salariés peuvent obtenir un congé pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Les employeurs sont tenus d'accorder aux salariés, membres de la commission départementale du travail en agriculture ou des commissions mixtes prévues par la présente convention, les autorisations d'absences nécessaires pour participer aux travaux de ces commissions.

Les absences prévues au paragraphe précédent sont rémunérées comme temps de travail dans la limite d'un représentant par organisation syndicale représentative de salariés et signataire de la présente convention pour un maximum de trois réunions annuelles.

Ce nombre de réunions est reportable sur un an, il appartient à l'employeur de s'adresser à sa propre organisation syndicale pour obtenir le remboursement correspondant dans les limites définies ci-dessus.

Les frais inhérents à la participation des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés et signataires de la présente convention aux commissions mixtes et commissions de conciliation (frais de déplacement) seront pris en charge par les organisations syndicales patronales dans la limite annuelle de 200 F par organisation syndicale.

Les moyens d'expression de l'organisation syndicale sont notamment :

- La collecte des cotisations sur le lieu de travail selon des modalités à déterminer au niveau de chaque entreprise ;
- La liberté de diffusion de la presse syndicale et de tous documents syndicaux à l'intérieur de l'entreprise ;
- Le libre affichage des communications strictement syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs, avec communication simultanée à l'employeur. L'emplacement des panneaux d'affichage sera déterminé après entente entre l'employeur et les organisations syndicales ;
- Le droit pour chaque section syndicale de réunir ses adhérents dans l'entreprise après accord entre les parties sur l'heure et le lieu de la réunion.

Chapitre V : Délégués du personnel-Comités d'entreprise

Désignation des délégués du personnel

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 2-5-1978 en vigueur le 1-7-1978 étendu par arrêté du 25-7-1978 JONC 9 août 1978.

Les délégués du personnel sont élus et exercent leurs fonctions dans les conditions fixées par les dispositions des articles L. 420-1 et suivants du code du travail.

Ils disposent d'un crédit de quinze heures par mois et par titulaire. Ces heures doivent être rémunérées comme temps de travail.

Protection des délégués du personnel

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 55 du 26-10-1992 en vigueur le 27-10-1992 étendu par arrêté du 4-3-1993 JORF 17-3-1993.

En cas de faute grave, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

La preuve de la faute grave incombe à l'employeur. (1)

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant une durée de six mois à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de délégués du personnel présentés au premier tour par les organisations syndicales dès la publication des candidatures et pendant une durée de trois mois.

Tout licenciement effectué en contradiction avec ces prescriptions donne droit pour l'ouvrier licencié au paiement du salaire qu'il aurait perçu depuis la date de son renvoi jusqu'à sa réintégration, sans préjudice des dommages et intérêts.

(1) Alinéa exclu de l'extension (art. 1er, arrêté du 4 mars 1993).

Comités d'entreprise

Article 11

En vigueur étendu

Pour la réglementation des comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Chapitre VI : Période d'essai, embauchage, effet de validité du contrat de travail, permanence de l'emploi

Dispositions générales

Article 12-A

En vigueur étendu

Embauche

Lorsqu'un employeur engage un salarié, il peut demander la dernière attestation de travail, son curriculum vitae et doit lui faire passer une visite médicale d'embauche.

L'engagement est conclu par un contrat conforme à la présente convention collective.

Contrat de travail

Le contrat de travail est établi en double exemplaire, signé par les deux parties et remis à chacune d'elles.

Le contrat de travail, sans préjudice des dispositions des articles L. 1242-12 et L. 1242-13 du code du travail (ancien article L. 122-3), indique obligatoirement :

- la convention collective de référence ;
- la date d'effet du contrat ;
- la nature du contrat ;
- le lieu de travail ;
- la qualification de l'emploi ;
- la catégorie d'emploi ;
- le coefficient de l'emploi ;
- la ou les éventuelles fonctions supplémentaires ;
- la durée et les modalités de la période d'essai ;
- la durée du travail ;
- le salaire réel ;
- les clauses particulières ;
- le régime de protection sociale et la caisse de retraite complémentaire ;
- les primes éventuelles ;
- les avantages en nature éventuels.

Le contrat peut contenir toute clause particulière sous réserve qu'elle ne soit pas contraire aux dispositions de la présente convention collective et de la réglementation en vigueur.

Toute modification ultérieure du contrat fera l'objet d'un nouvel accord écrit des intéressés.

Période d'essai

La période d'essai permet au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent et à l'employeur d'évaluer les compétences de l'intéressé dans son travail.

La période d'essai, sa durée et son renouvellement doivent être prévus dans le contrat de travail.

1. Durée de la période d'essai

La période d'essai a une durée maximale fixée à :

- 2 mois pour les coefficients 100 à 109 ;
- 3 mois pour les coefficients 111 à 167 sans délégation de pouvoir ;
- 4 mois pour le coefficient 167 lorsque le salarié a une délégation de pouvoir et le coefficient 193.

En cas d'absence du salarié, la période d'essai est prolongée d'une durée équivalente à l'absence, sauf si cette absence est due à la demande de l'employeur.

2. Renouvellement de la période d'essai

Le renouvellement de cette période d'essai est possible une fois pour au maximum une durée équivalente.

L'employeur devra faire savoir au salarié, avant l'expiration de la première période, s'il entend se prévaloir de la faculté de renouveler l'essai.

L'accord écrit du salarié dans le contrat de travail doit être obtenu pour renouveler la période d'essai.

3. Délai de prévenance de la rupture de la période d'essai

Lorsque l'employeur met fin au contrat pendant la période d'essai, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise	Délai minimal de prévenance du salarié
Moins de 8 jours de présence	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures
Plus de 1 mois	2 semaines
Au moins 3 mois de présence	1 mois

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la durée de la période d'essai, renouvellement inclus. Ce délai de prévenance est inclus dans la

période d'essai. La rupture de la période d'essai doit tenir compte du délai de prévenance.

Le délai de prévenance court à compter de la date de présentation de la lettre recommandée ou de la lettre remise en main propre ou à compter de la date à laquelle l'employeur ou le salarié a eu connaissance de la rupture de la période d'essai.

Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, celui-ci doit respecter un préavis de 48 heures.

Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Les parties n'ont pas à motiver leur décision de rompre, aucune procédure particulière ne doit être respectée.

Recommandation :

Une lettre recommandée avec avis de réception ou une remise en main propre contre décharge au salarié ou à l'employeur en double exemplaire avec mention de la date de remise est utile à titre de preuve.

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est versée mensuellement aux salariés non cadres dans les conditions ci-après.

Cette prime fait partie de la rémunération. Elle est soumise aux cotisations d'assurances sociales en application de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.

Sont assimilées à des heures de présence pour la détermination de l'ancienneté les périodes d'arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident du travail, formation continue, congés payés ou formation syndicale.

La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire réel, hors primes et heures supplémentaires, dans les conditions suivantes :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 1 % par année supplémentaire jusqu'à 10 ans d'ancienneté.

Article 12 B

En vigueur étendu

Sont cadres les salariés relevant de la catégorie 5 et ceux ayant signé une délégation de pouvoir telle que définie ci-dessous :

Délégation de pouvoir relative à la sécurité des activités équestres

Le salarié enseignant cadre accepte une délégation de pouvoir nominative et contractuelle pour les pratiques équestres et la responsabilité qu'elle implique.

Le salarié est le responsable pénal et civil pour ce qui concerne l'intégrité physique et *psychique* (1) du pratiquant. Le salarié doit respecter et faire respecter la réglementation en vigueur en termes d'hygiène et de sécurité et d'environnement.

Le salarié fera respecter par les salariés dont il a la charge et par les pratiquants les règles de sécurité, le port du casque et de tenues et équipements adaptés aux pratiques équestres dont il a la charge.

Parmi les cadres, on distingue deux catégories :

a) Cadres dirigeants

Sont considérés comme cadres dirigeants les directeurs généraux salariés qui disposent pour assumer leurs fonctions de la délégation de pouvoir la plus large en matière sociale, économique et financière (gestion du budget et des investissements, gestion du personnel et des équipés, hygiène et sécurité, responsabilité pénale). Cette délégation de pouvoir doit être précisée dans le contrat de travail.

La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans ce contrat, son refus ne pouvant être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et ne bénéficient donc pas de la réduction du temps de travail.

Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire dont ils débattent librement avec leur employeur, mais qui ne peut être inférieure à un seuil minimal équivalent à 130 % du salaire du directeur de catégorie 5.

b) Cadres organisant leur temps de travail

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens de la convention collective ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des deux autres catégories.

Ces cadres disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi ou le temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur est confiée. Leur horaire de travail ne peut être prédéterminé.

Ce sont les directeurs relevant de la catégorie 5 et les responsables pédagogiques de la catégorie 4 qui ne sont pas sous l'autorité directe d'un directeur salarié ou d'un gérant de SARL ou d'un entrepreneur individuel. En outre, ce dernier doit avoir signé une délégation de pouvoir. Pour ces derniers, la qualité de cadre doit être acceptée par le salarié, son refus ne pouvant être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Embauche

Lorsqu'un employeur engage un cadre, il peut demander la dernière attestation de travail, son curriculum vitae et doit lui faire passer une visite médicale d'embauche.

Contrat de travail

Le contrat de travail est établi en double exemplaire, signé par les deux parties et remis à chacune d'elles.

Le contrat de travail, sans préjudice des dispositions des articles L. 1242-12 et L. 1242-13 du code du travail (ancien article L. 122-3), indique obligatoirement :

- la convention collective de référence ;
- la date d'effet du contrat ;
- la nature du contrat ;
- le lieu de travail ;
- la définition de la délégation de pouvoir ;
- la qualification de l'emploi ;
- la catégorie d'emploi ;
- le coefficient de l'emploi ;
- la ou les éventuelles fonctions supplémentaires ;
- la durée et les modalités de la période d'essai ;
- la durée du travail ;
- le salaire réel ;
- les clauses particulières ;
- le régime de protection sociale et la caisse de retraite complémentaire ;
- les primes éventuelles ;

- les avantages en nature éventuels.

Toute modification ultérieure du contrat fera l'objet d'un nouvel accord écrit des intéressés.

Période d'essai

Se référer à l'article 12 A en ce qui concerne la période d'essai.

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est versée mensuellement aux salariés cadres dans les conditions ci-après.

Cette prime fait partie de la rémunération. Elle est soumise aux cotisations d'assurances sociales en application de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.

Sont assimilées à des heures de présence pour la détermination de l'ancienneté les périodes d'arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident du travail, formation continue, congés payés ou formation syndicale.

La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire conventionnel, hors primes et heures supplémentaires, dans les conditions suivantes :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;

- 1 % par année supplémentaire jusqu'à 10 ans d'ancienneté.

(1) Terme étendu sous réserve, conformément à la jurisprudence relative à la responsabilité à l'égard des tiers et à celle relative à l'exigence d'une faute intentionnelle pour engager la responsabilité civile du salarié (art. 1er, arrêté du 23 février 2015).

Article 12 C

En vigueur étendu

1. Cas de recours au CDD

Le recours au contrat à durée déterminée n'est possible que dans les cas prévus par le code du travail.

Cas particulier du CDD à caractère saisonnier :

Ont un caractère saisonnier les tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs et ne correspondant pas à une activité normale et régulière de l'établissement.

Dans les établissements équestres, sont notamment considérés comme saisonniers les emplois limités à la durée des périodes de vacances scolaires liés aux activités spécifiques de ces périodes.

2. Durée du contrat

En ce qui concerne la durée du contrat à durée déterminée, il convient de se référer aux dispositions du code du travail.

3. Indemnité de fin de contrat : conditions d'attribution, montant et versement

A l'échéance du terme, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat, sauf dans les cas prévus par la loi.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est égal à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.

Cette indemnité sera versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figurera sur le bulletin de paie.

Il est possible de réduire le montant de l'indemnité de fin de contrat de 10 à 6 % moyennant des contreparties en termes de formation professionnelle. Celles-ci peuvent prendre la forme, en dehors du temps de travail effectif, d'une action de développement des compétences ou d'un bilan de compétences dans le cadre du plan de formation de l'entreprise (art. L. 1243-9 du code du travail).

Pour que cette réduction soit applicable, l'employeur doit proposer de manière individuelle au salarié concerné un accès à la formation professionnelle.

Maladies-accidents

Article 13-1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 55 du 26-10-1992 *étendu par arrêté du 4-3-1993 JORF 17-3-1993 avec exclusions*.

Les absences justifiées résultant de maladies ou d'accidents et dont l'employeur a été avisé, sauf en cas de force majeure, dans les trois jours francs, ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

Maladies et accidents de la vie privée.

Il ne sera procédé à aucun licenciement pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée jusqu'à concurrence de six mois d'interruption de travail, continue ou discontinuée, sur douze mois consécutifs, sous peine de dommages-intérêts.

L'employeur qui déciderait de ne pas reprendre le salarié à son service à l'expiration de ce délai devra respecter la procédure de licenciement.

Si le licenciement est fondé sur l'inaptitude physique de reprendre son emploi, l'employeur devra mettre en oeuvre la procédure de licenciement et verser l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement et l'indemnité compensatrice de congés payés.(1).

Maladies professionnelles et accidents du travail.

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé.

A l'expiration de la période de suspension du contrat, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son emploi antérieur.

Si cette réintégration n'est pas possible compte tenu de l'inaptitude du salarié à occuper les fonctions inhérentes à l'emploi qu'il exerçait avant la maladie ou l'accident - et après visite médicale - l'employeur s'engage à rechercher les possibilités de reclassement dans un autre emploi du centre ou auprès d'autres établissements.

En cas d'impossibilité de reclassement ou de refus par le salarié de l'emploi proposé, l'employeur pourra procéder au licenciement.

Il devra alors verser au salarié l'indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'une indemnité spéciale égale à un mois de salaire. Il percevra en outre, s'il remplit les conditions requises, l'indemnité de licenciement à laquelle aurait donné droit son ancienneté (1).

Remplacement.

Le remplaçant éventuel du salarié malade ou accidenté doit être informé, le jour de l'embauche, du caractère provisoire de son embauche.

Le contrat de travail à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié malade ou accidenté, et qui ne comporte pas un terme fixé d'avance, doit être conclu pour une durée minimale et a pour terme la fin de l'absence du salarié.

Si l'employeur n'entend pas prolonger les relations contractuelles au-delà de la durée minimale, il doit en notifier son intention au salarié en respectant un délai égal à un jour par semaine de travail si la durée minimale est inférieure à six mois et à un mois dans les autres cas.

Réembauchage.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu par suite d'une maladie ou d'un accident prolongé, l'intéressé bénéficiera, pendant un délai de six mois à compter de cette rupture, d'un droit de préférence au réembauchage.

(1) Alinéa exclu de l'extension (art.1er, arrêté du 4 mars 1993).

Garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail

Article 13-2

En vigueur étendu

En cas d'accident ou de maladie dûment signalés dans les 3 jours francs et constatés par certificat médical, pouvant donner lieu à une contre-visite d'un médecin, le salarié continue à percevoir l'intégralité du salaire de base garanti par le contrat de travail dans les conditions suivantes :

- a) En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sans condition d'ancienneté et jusqu'à 4 ans d'ancienneté (telle que définie à l'article 49 de la présente convention collective), il percevra, à compter du premier jour, un salaire entier jusqu'à concurrence de 3 mois d'absence ;
- b) En cas d'accident ou de maladie de la vie privée après 1 an d'ancienneté et jusqu'à 4 ans d'ancienneté (telle que définie à l'article 49 de la présente convention collective), il percevra à compter du huitième jour un salaire entier jusqu'à concurrence de 3 mois pour accident et de 2 mois pour maladie ;
- c) A partir de la cinquième année d'ancienneté, cette indemnité sera majorée de 1 mois par tranche de 4 années et plafonnée à 6 mois.

Plusieurs arrêts successifs peuvent être indemnisés au titre des dispositions qui précèdent, sans toutefois dépasser au cours d'une même année la durée fixée ci-dessus, compte tenu de l'ancienneté du salarié au début de sa maladie.

Les appointements versés en application du présent article seront diminués chaque mois du montant des prestations allouées à l'intéressé au titre des assurances sociales agricoles ou de toute autre caisse de prévoyance ou d'assurance accident à laquelle adhère l'entreprise.

Maternité

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 55 du 26-10-1992 étendu par arrêté du 4-3-1993 JORF 17-3-1993.

Risques de grossesse

Dès la déclaration de grossesse, la femme enceinte sera, sur sa demande, exemptée de la pratique de l'équitation et devra être employée à toute autre occupation compatible avec son état.

Maternité

a) Maternité (suspension du travail par la femme) :

1° La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension est augmentée de la durée de cet état pathologique, sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et quatorze semaines après la date de celui-ci.

En cas de naissance multiple, ou si la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants viables, il y a lieu d'appliquer les dispositions de l'article L. 122-26 du code du travail.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement des quatorze semaines de suspension de contrat auxquelles la salariée a droit.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

2° Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 122-26 du code du travail qu'elle use ou non de ce droit ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir ledit contrat, mais la résiliation du contrat de travail ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension prévue à l'alinéa 1 du paragraphe b du présent article.

Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le licenciement se trouve de ce fait annulé sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

3° A l'expiration du délai après l'accouchement auquel elle a droit en application des dispositions ci-dessus ou de dispositions législatives ou réglementaires plus favorables, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors, quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat. En pareil cas, elle peut dans l'année suivant ce terme solliciter dans les mêmes formes son réembauchage : l'employeur est alors tenu pendant un an de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

L'inobservation par l'employeur des dispositions précitées peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit de la femme.

En outre, lorsque, en application des dispositions précitées, le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

L'assistance judiciaire est de droit pour la femme devant la juridiction du premier degré.

Toute convention contraire est nulle de plein droit.

4° La salariée en état de grossesse apparente peut quitter définitivement son employeur sans avoir à respecter le délai de préavis prévu et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

b) Maternité (interdiction d'emploi) :

Les femmes ne peuvent être occupées pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement.

Il est interdit d'employer les femmes en couches dans les six semaines qui suivent la délivrance.

Permanence de l'emploi

Article 15

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 73 du 26-11-2001 BOCC 2002-5 étendu par arrêté du 22-4-2002 JORF 3-5-2002.

Est considéré comme salarié permanent celui auquel l'employeur garantit un travail pendant au moins un an, à raison d'une durée hebdomadaire d'au moins trente-cinq heures.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, le bénéfice de la sécurité de l'emploi continue à s'appliquer par tacite reconduction pour toute nouvelle année recommencée depuis l'embauche du salarié.

Dans les autres cas, le salarié bénéficiera des dispositions légales et réglementaires régissant les contrats à durée déterminée ou le temps partiel.

Chapitre VII

Section 1 : Montant des salaires du personnel

Salaires et accessoires de salaires

Article 16

En vigueur étendu

A égalité de travail, le personnel féminin reçoit la même rémunération que le personnel masculin de même catégorie professionnelle.

Les salaires et les accessoires de salaires sont déterminés en annexe I.

En aucun cas, le salaire d'un salarié ne peut être inférieur au montant de la rémunération résultant de l'application des textes relatifs au salaire minimum de croissance ou de son coefficient d'emploi.

Un salaire minimum appelé ' Salaire conventionnel ' est déterminé pour chaque emploi.

Chaque emploi comprend l'attribution de fonctions de base englobant des tâches minimum et éventuellement des fonctions supplémentaires (cf. art. 57).

Toute progression au sein des fonctions de base donne droit à une majoration de salaire de 2 %.

Toute fonction supplémentaire donne droit à une majoration de 3 %.

Toute fonction d'une catégorie supérieure donne droit à une majoration de 4 %.

L'ensemble des majorations est calculé sur la base du salaire conventionnel.

Un salarié peut se voir attribuer trois fonctions au maximum d'une catégorie supérieure. Au-delà, le salarié est classé à la catégorie immédiatement supérieure.

Un salarié d'une catégorie donnée peut percevoir une rémunération plus élevée que le niveau conventionnel de la catégorie supérieure.

Rémunération des jeunes salariés

Article 17

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 64 du 23-4-1998 en vigueur le 1-10-1998 BOCC 98-33 étendu par arrêté du 2-2-1999 JORF 10-2-1999.

La rémunération des jeunes salariés de 16 à 18 ans, par rapport à celle des salariés de même catégorie professionnelle, peut comporter les abattements suivants :

- de 16 à 17 ans : 20 % ;

- de 17 à 18 ans : 10 %.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes salariés justifiant de six mois de pratique professionnelle dans un centre équestre.

Calcul du salaire minimum de base

Article 18

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 64 du 23-4-1998 en vigueur le 1-10-1998 BOCC 98-33 étendu par arrêté du 2-2-1999 JORF 10-2-1999.

Le salaire horaire minimum est obtenu en multipliant le coefficient hiérarchique par la valeur du point.

Le calcul du salaire mensuel minimum de base et la valeur monétaire du point sont définis en annexe I.

Section 3 : Primes et indemnités accessoires au salaire Primes et indemnités accessoires au salaire

Article 23

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 64 du 23-4-1998 en vigueur le 1-10-1998 BOCC 98-33 étendu par arrêté du 2-2-1999 JORF 10-2-1999.

Les diverses primes et indemnités accessoires au salaire sont déterminées en accord avec l'employeur et définies dans le contrat de travail ou par avenant.

Lorsque le salarié effectue des déplacements pour le compte de son employeur, les frais correspondants devront être remboursés par l'employeur sur la base du montant des frais réellement exposés. Le salarié devra fournir à l'employeur la justification des frais exposés dans la limite d'une indemnité forfaitaire au moins égale à :

- 2,5 fois la valeur de la nourriture telle qu'elle est définie en annexe I de la convention collective pour un repas ;

- 6 fois cette même valeur pour un découcher et un petit déjeuner.

Section 4 : Paiement des salaires

Périodicité de la paie

Article 24

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 64 du 23-4-1998 en vigueur le 1-10-1998 BOCC 98-33 étendu par arrêté du 2-2-1999 JORF 10-2-1999.

Tous les salaires et appointements sont obligatoirement payés au moins une fois par mois et avant le cinquième jour ouvrable suivant l'échéance de chaque mois civil.

Il sera accordé un acompte par mois aux salariés qui en feront la demande.

Bulletin de paie

Article 25

En vigueur étendu

L'employeur doit remettre au salarié à l'occasion du paiement de sa rémunération une pièce justificative dite ' bulletin de paie ' qui porte l'ensemble des mentions prévues par les articles R. 3243-1 et suivants du code du travail (ancien article R. 143-2).

Il ne peut être exigé au moment de la paie aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que le total des espèces remises au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

L'employeur doit conserver un double des bulletins de paie du salarié pendant 5 ans.

Chapitre IX : Congés payés et congés spéciaux

Section I : Congé annuel payé

Appréciation du droit au congé

Article 31

En vigueur étendu

Le droit aux congés payés est ouvert pour tout salarié travaillant dans l'entreprise.

Par dérogation, le salarié lié par un contrat à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail accompli durant ce contrat quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés payés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci.

Sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail.

Année de référence

Article 32

En vigueur étendu

Le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année.

Pour déterminer les droits des salariés au congé annuel, on doit considérer la durée des services accomplis depuis le 1er juin de l'année précédente jusqu'au 31 mai de l'année en cours. Les services accomplis après le 31 mai seront pris en considération l'année suivante même si le salarié prend ses vacances après cette date.

L'employeur peut choisir que la période de référence sera du 1er septembre au 31 août de chaque année. Le choix de l'employeur se manifeste par une mention dans le contrat de travail ou par une information du personnel pour les salariés déjà en poste.

Période de prise des congés :

En cas de perturbations dues à un phénomène extérieur à l'employeur ou sur demande écrite du salarié, les congés payés pourront être pris jusqu'au 31 décembre de l'année N+1.

Les jours de congés payés pris après la période de référence seront rémunérés avec le salaire du mois considéré sous forme de maintien de salaire.

La demande de report des congés par le salarié doit s'effectuer par écrit un mois avant la fin de la période de référence. L'employeur devra répondre dans un délai de 2 mois.

Le report des congés payés au-delà de la période de référence aura pour conséquence de majorer :

- le seuil de 1 600 heures annuelles de travail de 35 heures par semaine de congés reportée ou d'une fraction de ce volume de ces 35 heures calculée sur 6 jours en cas de report de moins d'une semaine ;

- le seuil de 217 jours, du nombre de jours de congé ainsi reportés.

Notion de travail effectif

Article 33

En vigueur étendu

Pour la détermination de la durée du congé normal, sont assimilées à des périodes de travail effectif :

1° Les périodes de congés payés de l'année précédente ;

2° Les périodes de repos des femmes en couches ;

3° Les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

4° Les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque à l'exception des périodes militaires volontaires ;

5° Les périodes de congés non rémunérés accordés en vue de favoriser la formation continue, la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse (art. L. 225-1 et suivants du code du travail) ainsi que ceux accordés pour l'éducation ouvrière et la formation syndicale (art. L. 451-1 et suivants).

Durée des congés

Article 34

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 22 du 11-5-1982 en vigueur le 1-6-1982 étendu par arrêté du 14-12-1982 JONC 22-1-1983.

La durée du congé est déterminée à raison de deux jours et demi par mois de travail effectif.

Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Les parties conviennent que les nouvelles règles instituées en matière de congés annuels par l'ordonnance du 16 janvier 1982 s'appliquent aux congés acquis au cours de la période de référence 1981-1982 (1er juin 1981 - 31 mai 1982).

Congés des jeunes travailleurs et des jeunes mères

Article 35

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 22 du 11-5-1982 en vigueur le 1-6-1982 étendu par arrêté du 14-12-1982 JONC 22-1-1983.

Les femmes salariées ou apprenties, âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'établissement, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à cette même date, s'ils le demandent, à un congé fixé à trente jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Le cumul de ces suppléments de congé avec le congé principal ne peut avoir pour effet de porter à plus de trente-deux jours ouvrables la durée totale du congé annuel.

Fractionnement du congé

Article 36

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 73 du 26-11-2001 BOCC 2002-5 étendu par arrêté du 22-4-2002 JORF 3-5-2002.

La partie du congé qui excède vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionnée par l'employeur sans ouvrir droit à des congés supplémentaires dits de fractionnement.

Le congé payé ne dépassant pas douze jours doit être continu.

Le congé d'une durée supérieure à douze jours et inférieure à vingt-cinq jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié dans les conditions fixées à l'article L. 223-8 du code du travail.

Il est dérogé, en application de l'article L. 223-8 du code du travail, à l'octroi des jours supplémentaires de congé liés au fractionnement du congé principal en dehors de la période de congé légal.

Sont réputés jours ouvrables pour la jouissance du congé tous les jours de la semaine, même s'ils sont chômés en totalité ou partiellement, soit en vertu de l'usage, à l'exception de ceux que la loi consacre au repos hebdomadaire ou reconnus fériés et qui sont normalement chômés dans l'établissement.

Ne peuvent être imputés sur le congé les jours de maladie et les périodes obligatoires d'instruction militaire.

Pendant la durée du congé annuel fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéficiaire dudit congé.

Ordre des départs en congé

Article 37

En vigueur étendu

L'ordre et la date des départs en congé sont toujours fixés par l'employeur après consultation du personnel.

Les bénéficiaires d'un congé doivent en jouir, si le congé atteint une durée égale ou supérieure à dix-huit jours, dans les douze mois qui suivent la date d'ouverture du droit au congé et, s'il s'agit d'un congé de moins de dix-huit jours, dans les six mois qui suivent cette même date.

Les chargés de famille ayant des enfants d'âge scolaire ont priorité pour prendre au minimum douze jours de congé consécutifs pendant une des périodes de vacances scolaires.

Indemnité de congé payé

Article 38

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 22 du 11-5-1982 en vigueur le 1-6-1982 étendu par arrêté du 14-12-1982 JONC 22-1-1983.

L'indemnité afférente au congé prévu à l'article 34 est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un temps de travail étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement. L'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

Dans tous les cas, l'indemnité de congé payé ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé, si le salarié avait continué à travailler.

Chaque jour de congé supplémentaire accordé conformément aux dispositions de l'article 35 donne lieu à attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

Les avantages accessoires ou en nature, dont les ayants droit ne continueraient pas à jouir, pendant leur congé, entrent en compte dans le calcul de l'indemnité, conformément à l'évaluation prévue dans la convention collective.

Indemnité compensatrice de congés payés

Article 39

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 51 du 21-3-1991 en vigueur le 22-3-1991 étendu par arrêté du 12-6-1991 JORF 25-6-1991.

a) Rupture du contrat à durée indéterminée :

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé annuel auquel il avait droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié.

L'indemnité compensatrice est due du moment que la résiliation du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié et sans qu'il y ait lieu de distinguer suivant que cette résiliation résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

Le salarié bénéficie de l'indemnité compensatrice de congés payés sur le temps de préavis non exécuté, en cas de dispense par l'employeur.

L'indemnité compensatrice est due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel.

L'indemnité compensatrice doit se calculer suivant les règles édictées à l'article précédent.

b) Fin du contrat à durée déterminée :

Lorsque le salarié lié par un contrat à durée déterminée n'a pas pu prendre effectivement les congés auxquels il a droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice de congés payés.

Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de la durée du contrat, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération brute due au salarié. L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un contrat à durée indéterminée.

Section II : Congés spéciaux

Congé du chef de famille à la naissance ou à l'adoption

Article 40

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 38 du 19-5-1987 en vigueur le 13-6-1987 étendu par arrêté du 15-2-1988 JORF 26-2-1988.

Tout chef de famille salarié a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, survenue à son foyer.

La durée de ce congé est fixée à trois jours. Ces trois jours peuvent être consécutifs ou non, après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais doivent être inclus dans une période de quinze jours entourant la date de naissance ou de l'arrivée de l'enfant.

La rémunération de ces trois jours est égale au salaire qui serait perçu par l'intéressé pour une période égale de travail à la même époque. Cette rémunération est supportée par l'employeur.

Congé pour événements familiaux

Article 41

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 12 du 20-9-1979 en vigueur le 1-10-1979 étendu par arrêté du 22-10-1979 JONC 3-11-1979.

Un congé exceptionnel payé est accordé aux salariés à l'occasion d'événements familiaux dans les conditions suivantes :

Quatre jours pour le mariage du salarié ;

Trois jours pour le mariage d'un enfant, le décès d'un enfant ou du conjoint salarié ;

Deux jours pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une soeur, d'un gendre, d'une belle-fille du salarié ;

Un jour pour le décès d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur.

Chapitre X : Délai-congé-Dispositions relatives à la résiliation du contrat de travail

Rupture anticipée de contrat à durée déterminée

Article 42

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 55 du 26-10-1992 en vigueur le 27-10-1992 étendu par arrêté du 4-3-1993 JORF 17-3-1993.

Sauf faute grave imputable à l'une des parties et appréciée par le conseil de prud'hommes, il ne peut être résilié avant la date prévue pour son terme par la volonté d'une des parties.

Toute résiliation abusive avant terme peut donner lieu à versement à la partie lésée des dommages-intérêts dont le montant est fixé par le conseil de prud'hommes.

Préavis réciproque en cas de rupture de contrat à durée indéterminée

Article 43-1

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Procédure de licenciement

Article 43-2

1. Licenciement pour motif disciplinaire

a) Convocation à l'entretien préalable.

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement pour un motif disciplinaire, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

Cette convocation, qui ne peut être adressée plus de deux mois après que l'employeur a eu connaissance de la faute du salarié, est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale, ou par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur une liste préfectorale.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

b) Notification du licenciement.

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé. L'envoi de cette lettre ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Cette lettre doit préciser les motifs du licenciement.

2. Licenciement

pour motif autre que disciplinaire et économique

a) Convocation à l'entretien préalable.

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement pour un motif autre que disciplinaire ou économique, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

Cette convocation est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale, ou par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur une liste préfectorale.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

b) Notification du licenciement.

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé. L'envoi de cette lettre ne peut intervenir moins d'un jour franc après le jour fixé pour l'entretien. Cette lettre n'a pas à préciser les motifs du licenciement. Le salarié peut, par lettre recommandée avec accusé de réception, et avant l'expiration d'un délai de dix jours après qu'il ait effectivement quitté son emploi, demander à l'employeur de lui indiquer les motifs du licenciement. L'employeur doit alors faire connaître les motifs réels et sérieux du licenciement, par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard dix jours après la présentation de la lettre du salarié.

3. Licenciement pour motif économique de moins de dix salariés

a) Convocation à l'entretien préalable.

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement pour motif économique, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

Cette convocation est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale, ou par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur une liste préfectorale.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

b) Notification du licenciement.

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé. L'envoi de cette lettre ne peut intervenir avant un délai de sept jours pour un non-cadre et de quinze jours pour un cadre, ce délai courant à compter de la date prévue pour l'entretien préalable.

Cette lettre doit indiquer le ou les motifs du licenciement. Elle doit également mentionner l'existence éventuelle d'une priorité de réembauchage et le délai de réponse dont dispose le salarié lorsqu'une convention de conversion lui aura été proposée, ainsi que le fait que le licenciement ne prend effet qu'en cas de refus de la part du salarié d'adhérer à la convention.

Article 43-2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de licenciement

Article 44

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 66 du 19-2-1999 BOCC 99-16 étendu par arrêté du 8-6-1999 JORF 18-6-1999.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Arrêté du 2 février 1999 art. 1 : extension sous réserve :

aux premier et dernier alinéas de l'article 44 de la convention, le montant de l'indemnité de licenciement (art. 49-I de la loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988 relative à l'adaptation de l'exploitation agricole à son environnement économique et social en ce qu'il a rendu applicable en agriculture l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, et notamment son article 5) ;

Attestation de cessation de travail

Article 45

En vigueur étendu

L'employeur est tenu de délivrer au salarié démissionnaire ou licencié qui en fait la demande une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouvera libre de tout engagement.

Attestation Pôle emploi

Article 45-1

En vigueur étendu

L'employeur est tenu, en cas de cessation du contrat de travail de l'un de ses salariés, de lui remettre au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat les attestations et justifications permettant au salarié privé d'emploi de faire valoir ses droits aux prestations d'assurance chômage auprès de Pôle emploi.

Certificat de travail

Article 46

En vigueur étendu

A l'expiration du contrat de travail (fin de préavis) l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Le certificat est établi en double exemplaire et signé par les deux parties.

Chapitre XI : Apprentissage et formation professionnelle

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 25 du 22-3-1983 en vigueur le 1-4-1983 étendu par arrêté du 7-3-1984 JONC 20-3-1984. MAvenant n° 62 1997-03-10 BOCC 97-17, étendu par arrêté du 30-6-1997 JORF 8-7-1997.

Conformément à l'accord de branche, l'organisme paritaire collecteur agréé est le FAFSEA.

Apprentissage

Article 47-1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 10-3-1997 BOCC 97-17, étendu par arrêté du 30-6-1997 JORF 8-7-1997.

Les employeurs sont tenus d'enseigner la pratique de la profession à leurs apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré, en conformité avec les dispositions du code du travail en vigueur.

Formation des jeunes

Article 47-2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 64 du 23-4-1998 en vigueur le 1-10-1998 BOCC 98-33 étendu par arrêté du 2-2-1999 JORF 10-2-1999.

La formation des jeunes, en vue de l'animation et de l'enseignement équestre peut être réalisée soit dans le cadre d'un contrat de travail, soit dans le cadre prévu à l'article L. 920-13 du code du travail.

Formation illicite.

Est illicite le contrat par lequel le jeune se verrait accorder une formation en échange d'un travail au profit du centre, travail non rémunéré et non déclaré au régime de protection sociale agricole.

Congé individuel de formation

Article 48

En vigueur étendu

Tout salarié peut obtenir un congé de formation pour suivre, à son initiative et à titre individuel, une formation de son choix, pendant le temps de travail.

1. Conditions relatives au salarié

Le salarié doit justifier d'une ancienneté dans la branche professionnelle d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, et d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 6 mois, consécutifs ou non.

Le salarié ayant bénéficié d'un congé de formation ne peut prétendre, dans la même entreprise, à un nouveau congé avant un délai de :

- 6 mois si le précédent stage a eu une durée inférieure ou égale à 80 heures ;
- 1 an si le précédent stage a été supérieur à 80 heures, inférieur ou égal à 160 heures ;
- un nombre de mois égal à T/12 si le précédent stage a été supérieur à 160 heures et inférieur ou égal à 1 152 heures (T étant la durée exprimée en heures du stage précédemment suivi) ;
- 8 ans si le précédent stage a été supérieur à 1 152 heures.

2. Conditions liées à l'entreprise

Dans les établissements de moins de 200 salariés, l'employeur est en droit de différer le départ immédiat du salarié si la demande d'heures de congé de formation dépasse 2 % du total des heures de travail effectuées dans l'année par l'ensemble du personnel de l'établissement.

3. Demande de congé

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur (précisant l'intitulé, les dates et l'organisateur du stage) au plus tard :

- 30 jours avant le début du stage si celui-ci est à temps partiel ou dure moins de 6 mois ;
- 60 jours si celui-ci est à temps plein d'au moins 6 mois.

L'employeur a 10 jours pour faire connaître son accord, le report de la demande (9 mois maximum pour raisons de service) ou son refus (si les conditions liées au salarié, à l'entreprise ou au dépôt de la demande ne sont pas remplies).

4. Demande de prise en charge par l'organisme paritaire

Après acceptation du congé par l'employeur, le salarié doit adresser une demande de prise en charge au FAFSEA. Si le FAFSEA refuse la prise en charge, le salarié peut bénéficier de son congé mais sans être rémunéré.

5. Rémunération du congé de formation

Après accord de l'organisme paritaire, le salarié en congé de formation perçoit une rémunération fixée à 80 % du salaire (100 % si le salaire est inférieur à deux fois le Smic) qu'il aurait perçu s'il était resté à son poste de travail.

Le salaire est versé au salarié en congé de formation par l'employeur, qui en demande ensuite le remboursement à l'organisme paritaire.

6. Reclassement. - Formation professionnelle

A l'issue de son congé de formation, le salarié est réintégré dans son poste ou, si celui-ci n'est plus disponible, à un poste équivalent.

Sauf s'il s'y engage par écrit, l'employeur n'est pas tenu de prendre en compte la qualification ou les connaissances acquises par le salarié au cours du congé de formation.

Le salarié doit remettre à l'employeur une attestation mensuelle d'assiduité à la formation.

Le salarié qui n'a pas présenté sa démission dans les délais avant la fin du congé de formation doit reprendre son travail.

Chapitre XII : Ancienneté

Article 49

En vigueur étendu

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses avenants, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, y compris les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé.

Chapitre XIII : Hygiène, protection et sécurité des travailleurs, Médecine du travail

Hygiène et sécurité

Article 50

En vigueur étendu

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois et règlements en vigueur sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs ainsi qu'aux dispositions du code du travail concernant cette matière.

Toutes mesures doivent être prises pour assurer la sécurité des travailleurs.

Médecine du travail

Article 51

En vigueur étendu

Les employeurs sont tenus d'adhérer pour leur personnel permanent à l'association mutuelle agricole de médecine préventive organisée par la fédération de la mutualité agricole dont ils dépendent ou tout organisme assurant ce service.

Les salariés ont l'obligation de se soumettre à la visite d'embauche et aux contrôles médicaux périodiques.

Chapitre XIV : Régime complémentaire de retraite des assurances sociales agricoles.

Article 52

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 64 du 23-4-1998 en vigueur le 1-10-1998 BOCC 98-33 étendu par arrêté du 2-2-1999 JORF 10-2-1999.

L'accord national de retraite du 24 mars 1975 modifié fixe les modalités d'affiliation des diverses catégories de personnel des établissements équestres auprès d'un organisme de retraite complémentaire agréé par le ministre de l'agriculture.

Les salariés non cadres doivent être affiliés à l'AGRR.

Les salariés bénéficiaires du régime complémentaire de retraite et de prévoyance, institué par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui le mettent en oeuvre (la gestion en est assurée par la CPCEA, 20, rue de Clichy, 75009 Paris).

Les bénéficiaires de ce régime au regard de la classification des emplois sont définis, en tant que de besoin, par décision interprétative de la commission nationale paritaire de la convention du 2 avril 1952. Cette décision figure alors en annexe à la présente convention de travail.

Chapitre XV : Dispositions relatives au départ à la retraite

Départ à la retraite

Article 53

En vigueur étendu

1. Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le salarié quittant définitivement son emploi pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse est tenu de respecter le délai de préavis prévu à l'article 43.1 de la convention collective pour chaque catégorie de personnel, sans préjudice des dispositions des articles L. 1237-5 et suivants du code du travail (ancien article L. 122-14-13).

Il bénéficie, s'il a atteint ou dépassé l'âge légal de la retraite, d'une indemnité de départ à la retraite fixée comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

Personnel non cadre :

- 1 demi-mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Personnel cadre :

- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté.

Le salaire de référence est le salaire moyen des 12 ou 3 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

2. Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite par l'employeur ne constitue pas un licenciement.

Toute disposition contractuelle prévoyant la rupture de plein droit du contrat de travail du salarié en raison de son âge ou de son droit à bénéficier d'une pension de vieillesse est nulle.

L'employeur peut proposer la mise à la retraite d'un salarié dès qu'il a atteint l'âge défini par la loi, suivant la procédure suivante :

- l'employeur interrogera par écrit le salarié dans un délai de 3 mois avant son anniversaire sur son intention de quitter volontairement l'entreprise ;
- si le salarié est d'accord, il pourra être mis à la retraite ;
- si le salarié refuse dans un délai de 1 mois ou si l'employeur ne respecte pas les formalités requises, l'employeur sera dans l'impossibilité de mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit sa date anniversaire. Il pourra alors réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante, et ce jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

Lorsque le salarié est âgé de 70 ans ou s'il a donné son accord, il peut être mis à la retraite en respectant les dispositions suivantes :

- l'employeur peut notifier cette décision par écrit ;
- cette décision n'a pas à être motivée ;
- l'employeur peut se rétracter s'il obtient l'accord du salarié ;
- l'employeur devra respecter un délai de préavis prévu à l'article 43.1 de la convention collective pour chaque catégorie de personnel.

Le salarié mis à la retraite a droit à une indemnité fixée comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- personnel ayant moins de 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année d'ancienneté ;
- personnel ayant plus de 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois de salaire par année de présence pour les 10 premières années, plus 2/15 de mois de salaire pour chaque année suivante.

Le salaire de référence est le salaire moyen des 12 ou 3 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Lorsque les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail peut s'analyser en un licenciement abusif, voire nul.

En cas de requalification, le salarié ne peut cumuler les avantages liés au départ à la retraite et ceux dus au titre du licenciement.

Chapitre XVI : Définition de la classification des emplois et des qualifications

Définition de la méthode de classification

Article 55

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 64 du 23-4-1998 en vigueur le 1-10-1998 BOCC 98-33 étendu par arrêté du 2-2-1999 JORF 10-2-1999.

La grille de classification est construite à partir du niveau de qualification de l'emploi.

Il n'y a pas de lien direct entre la qualification requise pour l'emploi et la qualification réelle du titulaire de l'emploi.

La convention collective fixe un niveau de rémunération en fonction de la nature des emplois offerts par l'entreprise et non pas en fonction de la qualification individuelle des salariés.

Le recrutement d'un salarié est une décision individuelle. Il est de la responsabilité de l'employeur de vérifier si le salarié possède la qualification requise.

Chaque emploi est composé d'un emploi minimum (pré-requis exigés) et d'un emploi maximum (expertise professionnelle) et fait appel à des connaissances, à des compétences et à des aptitudes.

Arrêté du 2 février 1999 art. 1 : extension sous réserve :

- aux articles 55 à 59 de la convention, l'obligation pour tout salarié affecté à des tâches d'enseignement, d'encadrement ou d'animation d'une activité équestre, d'être titulaire d'un diplôme inscrit sur une liste d'homologation établie par le ministère chargé des sports (art. 43 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives).

Présentation de la classification des emplois

Article 56

En vigueur étendu

La grille comprend 5 catégories et 13 emplois répartis selon 3 familles :

Classement par catégorie

CATÉGORIE	EMPLOI	COEFFICIENT
1	Agent d'entretien	100
	Agent, hôtesse d'accueil	103
	Soigneur	103
	Cavalier soigneur	106
	Animateur soigneur	109
2	Secrétaire	111
	Guide équestre	118
	Soigneur responsable d'écurie	121
	Enseignant animateur	130
3	Secrétaire-comptable	150
	Enseignant	150
4	Enseignant responsable pédagogique	167
5	Directeur	193

Classement par familles d'emploi

Maintenance. - Soins

EMPLOI	CATÉGORIE	COEFFICIENT
Agent d'entretien	1	100
Soigneur	1	103
Cavalier soigneur	1	106
Soigneur responsable d'écurie	2	121

Animation. - Enseignement

EMPLOI	CATÉGORIE	COEFFICIENT
Animateur soigneur	1	109
Guide équestre	2	118
Enseignant animateur	2	130
Enseignant	3	150
Enseignant responsable pédagogique	4	167

Administratifs. Direction

EMPLOI	CATÉGORIE	COEFFICIENT
--------	-----------	-------------

Agent hôtesse d'accueil	1	103
Secrétaire	2	111
Secrétaire-compta.	3	150
Directeur	5	193

Arrêté du 2 février 1999 art. 1 : extension sous réserve :

- aux articles 55 à 59 de la convention, l'obligation pour tout salarié affecté à des tâches d'enseignement, d'encadrement ou d'animation d'une activité équestre, d'être titulaire d'un diplôme inscrit sur une liste d'homologation établie par le ministère chargé des sports (art. 43 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives).

Présentation de la grille de classification des emplois

Article 57

En vigueur étendu

La grille de classification comprend des fonctions de base et des fonctions supplémentaires.

Les fonctions de base et les fonctions supplémentaires sont constituées de tâches définies dans les tableaux n° 1 et n° 2.

A. - Fonctions de base (cf. tableau n° 1)

Les emplois d'agent d'entretien catégorie 1, de soigneur catégorie 1, de cavalier soigneur catégorie 1, d'animateur soigneur catégorie 1 et de soigneur responsable d'écurie catégorie 2 ont quatre fonctions de base :

- entretien et maintenance, soins et valorisation des équidés ;
- accueil ;
- animation ;
- gestion.

Les emplois d'agent hôtesse d'accueil catégorie 1, de secrétaire catégorie 2 et de secrétaire-comptable catégorie 3 ont trois fonctions de base :

- accueil ;
- animation ;
- gestion.

Les emplois de guide équestre catégorie 2, d'enseignant animateur catégorie 2, d'enseignant catégorie 3, d'enseignant responsable pédagogique catégorie 4 et de directeur catégorie 5 ont cinq fonctions de base :

- soins et valorisation des équidés ;
- accueil ;
- animation ;
- gestion ;
- enseignement.

B. - Fonctions supplémentaires (cf. tableau n° 2)

Les emplois d'agent d'entretien catégorie 1 et d'agent hôtesse d'accueil catégorie 1 ont une fonction supplémentaire.

L'emploi d'animateur soigneur catégorie 1 a deux fonctions supplémentaires.

Les emplois de secrétaire catégorie 2 et de secrétaire-comptable catégorie 3 ont trois fonctions supplémentaires.

Les emplois de soigneur responsable d'écurie catégorie 2, de guide équestre catégorie 2, d'enseignant animateur catégorie 2, d'enseignant catégorie 3, d'enseignant responsable pédagogique catégorie 4 et de directeur catégorie 5 ont quatre fonctions supplémentaires.

GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET DES QUALIFICATIONS - FONCTIONS DE BASE (FB) (Tableau 1)

CAT.	EMPLOI	FONCTION					COEF.
		ENTRETIEN ET MAINTENANCE soins et valorisation des équidés	ACCUEIL	ANIMATION	GESTION	ENSEIGNEMENT	

1	Soigneur	Assure les soins aux équidés, comprend le comportement des équidés et développe des contacts avec eux.	Orienté les demandes des publics, participe à la qualité de l'accueil.	S'intègre dans une équipe d'animation.	Gère les soins courants assurés aux équidés, informe et rend compte des stocks (alimentation, fourrage...).	-	103
	Cavalier soigneur	Assure les soins courants aux équidés et apprécie leur état de santé. Est associé au débouillage et au travail des équidés. Met en oeuvre les règles de sécurité et d'hygiène qui s'imposent.	Participe à l'accueil des cavaliers et des groupes d'enfants et d'adultes, informe des règles de sécurité.	Participe aux promenades, assiste des groupes de cavaliers.	Gère les soins selon prescription du vétérinaire.	-	106
	Animateur soigneur	Participe au débouillage et au travail des équidés d'école.	Participe à l'accueil des publics et informe des règles de sécurité, présente les activités de l'entreprise.	Peut être intégré dans une équipe d'animation, participe à l'organisation et au déroulement des activités équestres ou autres et met en oeuvre les règles d'hygiène et de sécurité qui s'imposent, participe à l'animation de groupes d'enfants et d'adultes.	Gère la ferrure, le matériel d'animation et les règles de sécurité inhérentes à l'exercice de son activité professionnelle.	-	109
	Soigneur responsable d'écurie	Assure le débouillage selon un planning de travail, participe au travail des équidés d'école, organise et distribue le travail selon les consignes, observe et apprécie l'état des installations.	Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène.	Participe aux activités et en assure le déroulement logistique, participe à l'encadrement de groupes de débutants.	Gère le suivi du personnel de catégorie 1, les soins, les stocks, la pharmacie et les écuries, en général selon les règles liées à l'hygiène et à la sécurité.	-	121
2	Secrétaire	-	Réceptionne, vérifie et enregistre l'information et leur donne une suite efficace, décèle les erreurs et les corrige, tient à jour les fichiers, assure le suivi de la comptabilité courante et élémentaire, suit le planning de la clientèle avec les animateurs et enseignants.	Participe à l'organisation des manifestations de l'établissement.	Gère le suivi du personnel d'accueil, la comptabilité simple, les fichiers clientèle et fournisseurs, la facturation, les relances, le courrier, les messages, le standard, l'informatique, la relation clientèle.	-	111
	Guide équestre	Assure et contrôle le débouillage des équidés de randonnée, assure et évalue le travail des équidés de randonnée, est responsable des soins pendant tout le déroulement de la randonnée, est capable de déceler boiteries, troubles respiratoires, abcès, mycoses.., adopte une attitude préventive des blessures de harnachement, des accidents d'attache, prend des précautions dans l'installation des équidés en étape et assure l'alimentation et l'abreuvement.	Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène, porte une attention particulière à l'accompagnement des enfants, est réceptif aux besoins de la clientèle et à ses motivations, se soucie de la qualité des relations avec la population et les usagers de l'espace naturel (agriculteurs, forestiers...), se préoccupe des conditions de réception lors des nuits en gîte d'étape.	Développe l'aspect touristique de la randonnée, organise et anime les soirées, évalue l'impact en termes de satisfaction de la clientèle et améliore ses prestations, s'informe sur les aspects culturels et économiques des régions traversées et en communique les principales caractéristiques.	Gère le suivi du personnel de catégorie 1, la clientèle (organisation et répartition selon âge, niveau, motivation,...), les équidés (travail, repos). Assure : - le renouvellement des équidés (vente-achat) et se préoccupe de leur devenir avant leur " fin de carrière ", la préparation et le déroulement de la randonnée (itinéraire, budget, sécurité, pharmacie, ferrure, livrets sanitaires).	Transmet les bases techniques liées à la pratique de la randonnée, topographie et conduite du cheval sur la voie publique, harnachement et préparation du bât, notions de ferrure et de soins d'urgence.	118

3	Secrétaire comptable	-	Développe la qualité et la cohérence de la communication de l'entreprise, entretient et développe un réseau de relations professionnelles, hiérarchise les informations selon leur importance et leur urgence.	Participe à l'organisation des manifestations de l'établissement.	Gère le suivi du personnel de catégorie 1 et 2, le suivi des clients, des fournisseurs, le suivi de la trésorerie (banque), les salaires, déclarations aux organismes concernés. - Assure les commandes sous ordres, assure la comptabilité générale jusqu'au bilan (journaux, comptes généraux, balances, grand-livre). - Participe à l'élaboration du budget prévisionnel.	-	150
4	Enseignant responsable pédagogique	- Organise, assiste, contrôle et planifie la gestion des équidés, veille à la préservation de leur intégrité morale et physique assure et contrôle la propreté de l'entreprise.	Améliore et développe les prestations en fonction des besoins recensés de la clientèle, capable de résoudre des difficultés liées aux relations humaines, que ce soit au sein de l'entreprise ou vis-à-vis de la clientèle.	Préconise des produits d'animation, programme les activités.	Gère le suivi du personnel de catégorie 1, 2 et 3, les équidés d'école, la politique d'achat des équidés, la formation, la compétition - Evalue les atouts et contraintes de l'entreprise liés à l'environnement. - Estime les possibilités de développement de l'entreprise en fonction de l'évolution de la demande.	Maîtrise la pédagogie différenciée, possède un début d'expertise dans une activité d'enseignement, contrôle et coordonne l'organisation pédagogique, peut encadrer et animer une équipe pédagogique.	167
5	Directeur	Est garant de l'éthique professionnelle dans la gestion des équidés : à ce titre, il s'assure de l'application stricte des règles relatives au maintien de leur bien-être et de leur confort, est garant de la propreté de l'entreprise.	Coordonne et contrôle l'ensemble du système d'information-communication, s'assure de la qualité des services rendus, prévient et gère les conflits de toute nature, veille au développement de l'image de l'entreprise.	Veille au bon déroulement des activités proposées sous l'angle de la sécurité et de la qualité.	Gère la politique globale, l'entreprise et l'ensemble des moyens, le personnel, les investissements, le budget, la formation continue, les prévisions, les résultats.	Organise l'évaluation et l'évolution des pratiques, apprécie les potentialités et l'initiative, favorise la réflexion et l'expérimentation de méthodes pédagogiques, recueille des avis, apprécie les arguments avant de décider de la politique pédagogique globale de l'entreprise, met en oeuvre le projet pédagogique de l'entreprise, développe la motivation.	193

FONCTIONS SUPPLÉMENTAIRES (FS) (Tableau 2)

CATÉGORIE	EMPLOI	FONCTION			
		TUTORAT	FORMATION	SPÉCIALISATION	CONCEPTION INNOVATION
I	Soigneur	-	-	-	-
	Cavalier soigneur	-	-	dans l'exploitation d'équidés en compétition.	-
	Soigneur animateur	Selon l'expérience et les compétences acquises, assure le tutorat de la catégorie I.	-	dans l'animation des groupes d'enfants et d'adolescents, le tourisme équestre, dans l'exploitation d'équidés en compétition.	-
	Agent hôtesse d'accueil	-	-	en informatique, relations clients.	-

II	Soigneur responsable d'écurie	Transmet des connaissances et des savoir-faire liés à l'emploi, assiste aux entretiens d'évaluation.	Peut participer à l'animation de sessions de formation, analyse la nature du besoin de formation des stagiaires de catégorie I, participe à l'élaboration d'un projet collectif de formation.	dans la formation en zootechnie, dans l'animation, dans le tourisme équestre, dans l'exploitation d'équidés en compétition.	Crée des conditions environnementales matérielles et relationnelles favorables au maintien du moral des équidés et ce de manière permanente, propose des thèmes et des modules de formation liés à son métier et à son expérience.
	Guide équestre	Transmet des connaissances et des savoir-faire liés à l'emploi.	Participe à des sessions de formation sur : - la sécurité, l'organisation et le déroulement d'une randonnée ; - les soins, la maréchalerie, la bourrellerie ; - la réglementation (codes rural, route, civil) ; - la topographie, les produits touristiques, l'environnement naturel. - Participe à la formation du personnel de catégorie I, participe à l'évaluation des acquis et des potentiels du personnel de catégorie I.	dans le tourisme hôtelier, dans la commercialisation de produits, dans la formation professionnelle, dans la grande randonnée (à l'étranger), dans la gestion de l'entreprise, dans l'attelage, dans l'exploitation d'équidés en compétition.	d'itinéraires et de séjours, de produits touristiques, de projets de développement.
III	Secrétaire-comptable	Apporte des conseils d'ordre méthodologique dans le déroulement du travail.	-	dans les fonctions liées à l'emploi d'assistante de direction.	Conçoit une politique de communication interne et externe de l'entreprise, met au point une démarche qualité dans la relation avec les partenaires de l'entreprise et la clientèle.
	Enseignant	Participe aux évaluations formatives et aux bilans pédagogiques est amené à gérer des comportements et des motivations, a un rôle régulateur lors de tensions.	Définit un contenu pédagogique, veille à la réalisation des objectifs de formation, établit les rapports de stage, développe des relations avec des partenaires extérieurs, participe au recrutement du personnel de catégorie I et II et au choix des intervenants, selon sa spécialité et son expérience, il peut assurer des interventions extérieures et des sessions de formation, responsable de la documentation.	dans une pratique équestre, dans la maîtrise d'un enseignement, dans la gestion de l'entreprise, dans la formation professionnelle, dans le tourisme équestre, dans l'exploitation d'équidés en compétition.	Conceptualise une méthode pédagogique, expérimente et affirme une méthode de travail du cheval d'école, élabore des produits de formation pertinents.
V	Directeur	Se soucie de la qualité pédagogique de l'encadrement des jeunes stagiaires et de la transmission de valeurs professionnelles et sociales.	Dirige et anime les ressources humaines pour atteindre les objectifs fixés, élabore un cahier des charges et établit le budget de formation, arrête les programmes et les contenus, choisit les méthodes et outils pédagogiques appropriés, expérimente et évalue les dispositifs mis en place, intervient lors de colloques, débats professionnels, peut engager des études ou recherches en formation.	dans le droit économique et social, dans la gestion financière et commerciale, dans la gestion des ressources humaines, dans les relations publiques (collectivités locales et territoriales, administrations, ministères...).	Construit des projets de développement de l'entreprise, met au point une démarche qualité dans la production de services aux personnes et aux équidés.

- aux articles 55 à 59 de la convention, l'obligation pour tout salarié affecté à des tâches d'enseignement, d'encadrement ou d'animation d'une activité équestre, d'être titulaire d'un diplôme inscrit sur une liste d'homologation établie par le ministère chargé des sports (art. 43 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives).

Arrêté du 2 février 1999 art. 1 : extension sous réserve :

- aux articles 55 à 59 de la convention, l'obligation pour tout salarié affecté à des tâches d'enseignement, d'encadrement ou d'animation d'une activité équestre, d'être titulaire d'un diplôme inscrit sur une liste d'homologation établie par le ministère chargé des sports (art. 43 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives).

Fonctionnement de la grille de classification

Article 58

En vigueur étendu

Toutes les entreprises, quelles que soient leur taille, leur secteur géographique et leurs activités, peuvent repérer au sein de la grille de qualification les emplois qu'elles proposent.

La grille de classification permet d'avoir une vision globale et précise de l'emploi. Chaque acteur de l'entreprise a la possibilité de se situer par rapport à l'emploi exercé et de mesurer les compétences possédées et exercées et celles qui sont à acquérir.

L'acquisition de compétences se fera par l'expérience.

Dans cet effort d'acquisition de compétences, le rôle de la formation professionnelle continue est prépondérant.

Il appartiendra à la profession d'organiser l'offre de formation et de réfléchir sur les difficultés liées à la mobilité des salariés.

L'emploi est défini par rapport à l'emploi précédent.

Chaque fonction de l'emploi est décrite de manière croissante, plus on a de fonctions attribuées, plus on monte de catégorie et plus la rémunération est

importante.

Exemple 1

Si l'on dit que le soigneur de la catégorie 2 assure le débouillage du jeune cheval, cela revient à dire que le soigneur de la catégorie 1 n'exige pas cette compétence.

Exemple 2

L'enseignant de catégorie 4 doit être capable de remplir les tâches attribuées au soigneur de catégorie 1 dans la fonction 'soins et valorisation des équidés'.

Les passerelles prévues entre les emplois et les catégories sont identifiées par les termes suivants :

- associer ;
- participer ;
- assister.

La grille de classification est conçue à partir de la qualification de l'emploi et non pas selon une logique diplômante.

Il est de la responsabilité de l'employeur de vérifier et de s'assurer si le titulaire d'un diplôme donné possède bien les compétences, les connaissances et les aptitudes requises que l'emploi proposé exige.

Le diplôme est considéré comme un niveau pouvant situer le titulaire dans un parcours professionnel.

Entretien annuel

Si le salarié, à l'issue des années d'expérience, désire accéder à un niveau supérieur ou à une catégorie supérieure et/ou changer de métier, il pourra faire état auprès de son employeur lors de l'entretien annuel, de l'actualisation de ses compétences et connaissances.

Cet entretien fait l'objet d'un compte rendu écrit et cosigné, remis aux deux parties.

Arrêté du 2 février 1999 art. 1 : extension sous réserve :

- aux articles 55 à 59 de la convention, l'obligation pour tout salarié affecté à des tâches d'enseignement, d'encadrement ou d'animation d'une activité équestre, d'être titulaire d'un diplôme inscrit sur une liste d'homologation établie par le ministère chargé des sports (art. 43 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives).

Article 59

En vigueur étendu

Fiches descriptives d'emploi

Chaque fiche est composée de plusieurs éléments successifs :

- rappel des tâches ;
- définition de l'emploi (cf. annexe II) ;
- conditions d'accès à l'emploi ;
- progression professionnelle ;
- capacités équestres professionnelles (cf. annexe III).

AGENT D'ENTRETIEN, Catégorie 1, Coefficient 100

RAPPEL DES TÂCHES

Entretien et maintenance : Entretien des locaux, des espaces et du matériel, assure la propreté de l'établissement.

Accueil : Développe des contacts avec le public.

Animation : Participe aux activités.

Gestion : Gère le matériel d'entretien et de maintenance.

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2).

Définition de l'emploi :

Tâches d'exécution simple, parfois répétitives et sans difficulté particulière.

Doit organiser son travail selon un planning et en relation avec le personnel soigneur et enseignant.

Ses compétences l'amènent à utiliser des machines préréglées (tracteur, bobcat).

Est capable de détecter des anomalies et d'adopter une conduite appropriée.

Un contrôle est régulièrement effectué sur le déroulement et le résultat de son travail.

Sa responsabilité est engagée dans l'utilisation du matériel roulant.

La dimension relationnelle de l'emploi est faible vis-à-vis du public mais normale avec le personnel et avec les équidés.

Conditions d'accès à l'emploi :

Emploi ne nécessitant aucune expérience particulière mais comprenant, toutefois, l'acquisition de compétences validées dans le cas d'utilisation de matériel roulant.

Rentre dans cette catégorie d'emploi, les personnels de service, de cuisine, de surveillance des lieux et des personnes.

Progression professionnelle :

À l'issue de 2 années d'expérience et après un entretien avec l'employeur, le salarié peut accéder à l'emploi immédiatement supérieur.

Capacités équestres professionnelles : néant.

SOIGNEUR, Catégorie 1, Coefficient 103

RAPPEL DES TÂCHES (Idem qu'agent d'entretien catégorie 1, complété par :

Entretien et maintenance, soins et valorisation des équidés :

Assure les soins aux équidés, comprend le comportement des équidés et développe des contacts avec eux.

Accueil : Oriente les demandes des publics, participe à la qualité de l'accueil.

Animation : S'intègre dans une équipe d'animation.

Gestion : Gère les soins courants assurés aux équidés, informe et rend compte des stocks (alimentation, fourrage...).

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2).

Définition de l'emploi :

Tâches d'exécution plus complexes, parfois répétitives, nécessitant un niveau d'efficacité normal.

Doit organiser son travail selon un planning et en relation avec le personnel d'entretien et enseignant.

Est capable de détecter des incidents, d'apprécier la situation et d'adopter une conduite appropriée.

Un contrôle est régulièrement effectué sur le déroulement et le résultat de son travail.

Sa responsabilité est engagée dans ses contacts auprès des équadés.

Les initiatives qu'il est amené à prendre n'ont que peu ou pas de conséquences sur le plan de l'économie de l'entreprise ou de la sécurité des personnes.

La dimension relationnelle de l'emploi est normale avec tous types de public.

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire d'un CAPA, option " palefrenier-soigneur " ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNEEE).

Progression professionnelle :

A l'issue de 2 années d'expérience et après un entretien avec l'employeur, le salarié peut accéder à l'emploi immédiatement supérieur.

Capacités équestres professionnelles : néant.

CAVALIER SOIGNEUR, Catégorie 1, Coefficient 106

RAPPEL DES TÂCHES idem que soigneur catégorie 1, complété par :

Entretien et maintenance, soins et valorisations des équadés : assure les soins courants aux équadés et apprécie leur état de santé, est associé au débouillage et au travail des équadés, met en oeuvre les règles de sécurité et d'hygiène qui s'imposent.

Accueil : Participe à l'accueil des cavaliers et groupes d'enfants et d'adultes, informe des règles de sécurité.

Animation : Participe aux promenades, assiste des groupes de cavaliers.

Gestion : Gère les soins, selon prescription du vétérinaire.

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2).

Définition de l'emploi :

Emploi comportant des tâches plus complexes réalisables seulement après une période d'apprentissage.

Il fait appel à une bonne maîtrise des savoir-faire.

Le titulaire de l'emploi possède une vision plus globale de l'organisation de son travail.

Il est capable d'évaluer son travail au regard des objectifs qui lui sont assignés et d'engager des modifications qui s'imposent.

Il est capable de prendre des initiatives suivant les conditions particulières rencontrées sur le terrain.

Le contrôle s'exerce de manière intermittente.

Il est responsable de la qualité des soins assurés aux équadés.

La dimension relationnelle de l'emploi est plus affirmée auprès du personnel, des équadés, du public et des fournisseurs.

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire d'un CAPA, option palefrenier-soigneur ou option soigneur d'équadés, d'un BEPA activités hippiques, d'un brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAPAAT), d'un titre à finalité professionnelle d'animateur assistant d'équitation (TFP AAE), d'un certificat de qualification professionnelle " Animateur soigneur assistant " (CQP " ASA ") ou de 2 années d'expérience professionnelle dans le métier de soigneur ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNE-EE). »

Pour la fiche animateur/ soigneur, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi nécessite l'acquisition de compétences et des aptitudes dans l'encadrement et l'animation de groupes d'enfants. Cet emploi est accessible au titulaire d'un brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAPAAT), d'un brevet d'animateur poney (BAP), d'un titre à finalité professionnelle d'animateur assistant d'équitation (TFP AAE), du diplôme d'accompagnateur de tourisme équestre (ATE) ou d'un certificat de qualification professionnelle " Animateur soigneur assistant " (CQP " ASA ") ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNE-EE).

Progression professionnelle :

A l'issue de 2 années d'expérience et après un entretien avec l'employeur, le salarié peut accéder à l'emploi immédiatement supérieur.

Capacités équestres professionnelles :

Capacité I (voir annexe III).

Exploitation d'équadés en compétition.

ANIMATEUR SOIGNEUR, Catégorie 1, Coefficient 109

RAPPEL DES TÂCHES idem que cavalier soigneur et agent hôtesse d'accueil catégorie 1, complété par :

Entretien et maintenance, soins et valorisation des équadés : Participe au débouillage et au travail des équadés d'école.

Accueil : Participe à l'accueil des publics et informe des règles de sécurité, présente les activités de l'entreprise.

Animation : Peut être intégré dans une équipe d'animation, participe à l'organisation et au déroulement des activités équestres ou autres et met en oeuvre les règles d'hygiène et de sécurité qui s'imposent, participe à l'animation de groupes d'enfants et d'adultes.

Gestion : Gère la fermeture, le matériel et les règles de sécurité inhérentes à l'exercice de son activité professionnelle.

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2).

Définition de l'emploi :

Le titulaire de cet emploi doit remplir les mêmes attributions que celles définies dans l'emploi précédent.

La seule différence est liée à la dimension relationnelle de l'emploi qui est plus importante et développée, notamment celle mise en oeuvre auprès des groupes de cavaliers enfants et adultes, d'une manière beaucoup plus générale, dans l'animation d'activités telles que :

- équitation sur poney ;
- randonnée équestre ;
- équitation américaine ;
- équitation camarguaise ;
- attelage ;
- amazone.

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi nécessite l'acquisition de compétences et des aptitudes dans l'encadrement et l'animation de groupes d'enfants. Cet emploi est accessible au titulaire d'un brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAPAAT), d'un brevet d'animateur poney (BAP), d'un titre à finalité professionnelle d'animateur assistant d'équitation (TFP AAE), du diplôme d'accompagnateur de tourisme équestre (ATE) ou d'un certificat de qualification professionnelle " Animateur soigneur assistant " (CQP " ASA ") ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNE-EE).

Progression professionnelle :

Après 3 années d'expérience, le salarié, après un entretien avec l'employeur, peut accéder à l'emploi de soigneur responsable d'écurie catégorie 2.

Le salarié, après acquisition de la qualification correspondante, peut changer de métier pour exercer celui d'enseignant animateur catégorie 2.

Capacités équestres professionnelles :

Capacité II (voir annexe III).

Exploitation d'équidés en compétition.

SOIGNEUR RESPONSABLE D'ECURIE, Catégorie 2, Coefficient 121

RAPPEL DES TÂCHES idem que cavalier soigneur catégorie 1, complété par :

Entretien et maintenance, soins et valorisation des équidés : Assure le débouillage selon un planning de travail, participe au travail des équidés d'école, organise et distribue le travail selon les consignes, observe et apprécie l'état des installations.

Accueil : Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène.

Animation. Participe aux activités et en assure le déroulement logistique, participe à l'encadrement de groupes de débutants.

Gestion : Gère le suivi du personnel de catégorie 1, les soins, les stocks, la pharmacie et les écuries, en général selon les règles liées à l'hygiène et à la sécurité.

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2).

Définition de l'emploi :

Emploi comportant l'organisation et l'exécution du travail dont le titulaire assume la responsabilité dans le cadre de directives générales données sur la planification du travail et les résultats attendus.

Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions qui relèvent de son activité, d'optimiser les moyens mis à sa disposition, d'observer, et d'apprécier l'état sanitaire des équidés ainsi que l'état du matériel et des installations, et d'en rendre compte en formulant des avis.

L'emploi comporte la participation à des fonctions complémentaires (tutorat et formation) et plus étendues (gestion des approvisionnements, suivi technique et économique de son activité...).

Le titulaire de l'emploi possède une vision globale des activités de l'entreprise et de l'organisation et sait apprécier les conséquences de ses actes en termes d'incidence économique ou de sécurité des personnes.

Conditions d'accès à l'emploi :

Le salarié, après un entretien avec l'employeur et après acquisition et validation de la qualification requise, peut changer de métier pour exercer celui d'enseignant animateur catégorie 2.

Cet emploi est accessible au titulaire de 7 années d'expérience professionnelle dans le métier de soigneur ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNEEE).

Capacités équestres professionnelles :

Capacité II (voir annexe III).

Exploitation d'équidés en compétition.

GUIDE EQUESTRE, Catégorie 2, Coefficient 118

RAPPEL DES TÂCHES Idem qu'animateur soigneur catégorie 1, complété par :

Entretien et maintenance, soins et valorisation des équidés : Assure et contrôle le débouillage des équidés de randonnée, assure et évalue le travail des équidés de randonnée, est responsable des soins pendant tout le déroulement de la randonnée, est capable de déceler les boiteries, troubles respiratoires, abcès, mycoses, etc., adopte une attitude préventive des blessures de harnachement, des accidents d'attache, prend des précautions dans l'installation des équidés en étapes et assure l'alimentation et l'abreuvement.

Accueil : Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène, porte une attention particulière à l'accompagnement des enfants, est réceptif aux besoins de la clientèle et à ses motivations, se soucie de la qualité des relations avec la population et les usagers de l'espace naturel (agriculteurs, forestiers...), se préoccupe des conditions de réception lors des nuits en gîte d'étape.

Animation : Développe l'aspect touristique de la randonnée (visites de sites, spectacles locaux...), organise et anime les soirées, évalue l'impact en termes de satisfaction de la clientèle et améliore ses prestations, s'informe sur les aspects culturels et économiques des régions traversées et en communique les principales caractéristiques.

Gestion :

- Gère le suivi du personnel de catégorie 1, la clientèle (organisation et répartition selon âge, niveau, motivation...), les équidés (répartition du travail et du repos).

- Assure le renouvellement des équidés (vente-achat) et se préoccupe de leur devenir avant leur " fin de carrière ", la préparation et le déroulement de la randonnée : itinéraire, lieux d'étape, matériel, vitesse de marche, choix des allures, temps d'arrêt et de repos, intendance (équidés et clientèle), budget et moyens, sécurité des usagers, des pratiquants et des équidés, pharmacie (trousse de secours) et ferrure, livrets de vermifugation et vaccination.

Enseignement : Transmet les bases techniques liées à la pratique de la randonnée : topographie et conduite du cheval sur la voie publique, harnachement et préparation du bât, notions de ferrure et de soins d'urgence.

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2.)

Définition de l'emploi :

Emploi exigeant des connaissances générales et techniques qualifiées ainsi qu'une expérience professionnelle permettant au titulaire de prendre des initiatives pour adapter, dans les situations particulières, ses interventions vis-à-vis des publics et en fonction des moyens dont il dispose.

Emploi nécessitant des qualités humaines et relationnelles importantes.

Emploi demandant une grande autonomie, responsabilité, initiative ainsi que des capacités d'observation et d'anticipation affirmées permettant le jugement et la décision face aux imprévus, aléas et situations particulières.

Le titulaire de l'emploi inscrit sa démarche professionnelle dans le but de fidéliser et développer sa clientèle.

A ce titre, et dans le cadre de consignes pédagogiques strictes et précises, il s'assure de la sécurité physique et morale des pratiquants dont il a la charge.

Il organise ses randonnées en conséquence.

En cas d'incident, le salarié doit en rendre compte auprès de l'employeur dans le but d'en identifier les causes et d'adopter les conduites préventives qui s'imposeront.

D'une manière générale, en matière de prévention des risques inhérents à la pratique du tourisme équestre, le titulaire comprend et met en oeuvre la relation : " taille, poids, force, tempérament et dressage de l'équidé avec le niveau et la motivation du pratiquant, l'objectif et l'environnement ".

Dans la conduite à tenir lors d'un accident, et selon son degré de gravité, il adapte ses interventions, répartit les tâches et se met en liaison avec des moyens de communication adaptés.

Il possède une maîtrise professionnelle dans le travail des équidés de tourisme équestre.

Il porte une attention particulière à l'accompagnement des publics (des enfants notamment) dans le but de réduire la " zone d'incertitude " qui caractérise les

premiers contacts au sein de l'établissement équestre.

Son rôle s'inscrit dans la volonté de faire progresser chaque pratiquant dans le but de le rendre plus autonome, confiant et responsable dans l'utilisation de l'équidé.

L'intéressé peut être appelé à conseiller et à accompagner des personnes de catégorie 1 (tutorat).

Il peut, également, selon son expérience, ses compétences, ses aptitudes et ses connaissances, participer à la formation de stagiaires de catégorie 1.

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire d'un certificat de qualification professionnelle " Organisateur de randonnées équestres " (CQP " ORE "), d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, activités équestres mention " tourisme équestre " (BPJEPS TE), ou du diplôme d'accompagnateur de tourisme équestre (ATE), avec 5 années d'expérience.

Capacités équestres professionnelles :

Capacité III (voir annexe III).

Exploitation d'équidés en compétition.

ENSEIGNANT ANIMATEUR, Catégorie 2, Coefficient 130

	Rappel des tâches-Idem qu'animateur-soigneur, catégorie 1, complété par :
Entretien et maintenance soins et valorisation des équidés	Assure et contrôle le débouillage selon un planning et des objectifs de travail Assure et évalue le travail des équidés d'école Se préoccupe du devenir des équidés avant leur « fin de carrière » Assure la propreté de l'établissement
Accueil	Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène Est réceptif aux besoins de la clientèle et à ses motivations Sa mission est de fidéliser et de développer la clientèle Porte une attention particulière à l'accompagnement des enfants au sein de l'établissement Assure la qualité de l'accueil et de l'information
Animation	Est responsable de l'organisation, de l'animation et des conditions de sa réalisation Evalue l'impact en termes de satisfaction de la clientèle et de fréquentation et fait des propositions
Gestion	Gère : - le suivi du personnel de catégorie 1 - la clientèle (organisation et répartition selon âge, niveau, motivation, disponibilité, objectifs...) - les équidés (travail, repos, soins) - l'encaissement et la saisie des informations - participe à l'achat des équidés
Enseignement	Enseigne les bases des pratiques équestres Conduit, d'une manière générale, les activités de découverte et d'initiation garantissant la sécurité des usagers Analyse et évalue sa démarche pédagogique dans le cadre du projet pédagogique de l'établissement

(Pour les fonctions supplémentaires, voir article 57, tableau n° 2)

Définition de l'emploi :

Emploi exigeant des connaissances générales et techniques qualifiées ainsi qu'une expérience professionnelle permettant au titulaire de prendre des initiatives pour adapter, dans les situations particulières, ses interventions pédagogiques vis-à-vis des publics et en fonction des moyens dont il dispose.

Le titulaire de l'emploi inscrit sa démarche professionnelle dans le but de fidéliser et développer sa clientèle.

A ce titre, et dans le cadre de consignes pédagogiques strictes et précises, il s'assure de la sécurité physique et morale des pratiquants dont il a la charge.

Il organise ses séances en conséquence et selon sa spécificité : équitation, tourisme équestre, attelage, voltige ...

En ce qui concerne l'enseignant-animateur de tourisme équestre, voir conditions spécifiques à l'annexe VI de la présente convention.

En cas d'incident, le salarié doit en rendre compte auprès de l'employeur dans le but d'en identifier les causes et d'adapter les conduites préventives qui s'imposeront.

D'une manière générale, en matière de prévention des risques inhérents à la pratique équestre, le titulaire comprend et met en œuvre la relation : « dressage de l'équidé d'école - niveau et motivation du pratiquant - définition d'un objectif - environnement de travail ».

Il possède un début de maîtrise professionnelle dans le travail des équidés.

Il porte une attention particulière à l'accompagnement des publics jeunes (des enfants notamment) dans le but de réduire la « zone d'incertitude » qui caractérise les premiers contacts de l'enfant au sein de l'établissement équestre et d'augmenter le « capital confiance » pour que l'enfant puisse évoluer sans aide directe et permanente.

Il possède un début de méthode dans l'organisation et la gestion des séances pédagogiques, et ce en relation avec le travail des équidés.

Son projet pédagogique s'inscrit dans la volonté de faire progresser, de manière individualisée, chaque pratiquant dans le but de le rendre plus autonome, confiant et responsable dans l'utilisation de son équidé.

L'intéressé peut être appelé à conseiller et à accompagner - tutorat - des personnes de catégorie 1.

Il peut, également, selon son expérience, ses compétences, ses aptitudes et ses connaissances, participer à la formation de stagiaires de catégorie 1.

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire du BEES1 activités équestres, d'un certificat de qualification professionnelle enseignant animateur d'équitation (CQP « EAE ») ou organisateur de randonnées équestres (CQP « ORE ») ou d'un brevet professionnel de la jeunesse de l'éducation populaire et du sport, activités équestres (BPJEPS AE).

Progression professionnelle :

Après 5 années d'expérience, et à l'issue d'un entretien avec l'employeur, le salarié peut accéder à l'emploi « d'enseignant », catégorie 3.

Capacités équestres professionnelles :

Capacité III (voir annexe III).

Exploitation d'équidés en compétition.

ENSEIGNANT, Catégorie 3, COEFFICIENT 150

Définition de l'emploi :

La mise en oeuvre des travaux composant la fonction tels que définis dans la grille de classification est laissée à l'initiative du titulaire de l'emploi qui est placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique chargé notamment du contrôle des résultats.

Le salarié a une vision globale et cohérente des situations.

Il réagit face aux situations particulières.

Sait décider ce qu'il doit faire pour atteindre un objectif tout en sachant prendre des décisions raisonnées en fonction d'un diagnostic.

Il a confiance en ses capacités et connaissances acquises.

Il possède une maîtrise professionnelle dans l'organisation et la gestion du travail des équidés d'école :

- choix appropriés dans l'attribution des équidés auprès de la clientèle en prenant en considération les aspects suivants : taille, poids, force, tempérament et dressage de l'équidé ;

- progression prenant en considération les différentes phases du travail : détente, exercices d'assouplissements, décontraction, activité, répartition des efforts en termes de fréquence et d'intensité, récupération, repos et calme.

Il possède une maîtrise professionnelle dans l'organisation, la gestion et l'animation d'une séance pédagogique :

- définition d'un objectif en cohérence avec les moyens structurels et les équidés mis à disposition, le niveau, les capacités et le nombre des pratiquants ;

- programmation des actions de manière progressive et individualisée ;

- interventions adaptées pour aménager le milieu - régulation - à l'aide de dispositifs pédagogiques dans le but de faciliter les apprentissages psychomoteurs et la réussite, sources de motivation ;

- création de conditions favorisant la résolution de difficultés croissantes par l'auto-évaluation ;

- vérification des acquis par répétition. Faciliter l'expression sur le " ressenti et le vécu " (compréhension et représentation) ;

- installation des conditions développant la relation pédagogique par notion de " feed-back " et par des échanges réciproques et variés.

Le projet pédagogique du titulaire de l'emploi s'inscrit dans le développement des capacités d'action (physiques) et de réflexion (intellectuelles) des pratiquants dans le but de les responsabiliser durablement dans l'utilisation de leur équidé.

Dans ses interventions, l'intéressé peut être appelé à innover et à adapter, compte tenu des contraintes constatées et des besoins exprimés par ceux à qui il apporte des services.

Il participe à l'amélioration et à l'actualisation des enseignements.

S'il exerce une activité de formation, il se verra confier des programmes à enseigner auprès des publics de catégorie 1 et 2.

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire d'un BEES 1 activités équestres, d'un certificat de qualification professionnelle " Enseignant animateur d'équitation " (CQP " EAE ") ou " Organisateur de randonnées équestres " (CQP " ORE ") ou d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, activités équestres (BPJEPS AE), avec 5 années d'expérience, ou d'un BEES 2 activités équestres ou d'un diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DESJEPS), mention " équitation ".

Progression professionnelle :

Après 5 années d'expérience et à l'issue d'un entretien avec l'employeur, le salarié peut accéder à l'emploi " d'enseignant-responsable pédagogique catégorie 4 ".

Capacités équestres professionnelles :

Capacité III (voir annexe III).

Exploitation d'équidés en compétition.

ENSEIGNANT RESPONSABLE PÉDAGOGIQUE, Catégorie 4, COEFFICIENT 167

Définition de l'emploi :

Les responsabilités assumées à ce niveau exigent une autonomie de jugement et d'initiative se situant dans le cadre des attributions fixées à l'intéressé.

Il assure par délégation directe du directeur ou de l'employeur la charge d'un ou plusieurs services et dispose d'une large autonomie d'action.

Il possède des connaissances élargies et fondamentales et une expérience étendue dans une ou plusieurs spécialités.

Il possède un début d'expertise professionnelle.

Peut agir très vite et anticiper. Est immédiatement opérationnel.

Très grande régularité de la compétence et forte capacité d'intuition.

Il possède une autonomie et sait en fixer les limites.

Sait donner de nouvelles interprétations aux règles.

Capacité à court-circuiter les étapes d'une procédure.

Stratégie globale plutôt qu'analytique.

Ses compétences l'amènent à mettre en oeuvre une politique d'achat et de valorisation des équidés d'école qui répond à la typologie et aux besoins de la clientèle.

Son projet pédagogique s'inscrit dans une recherche du développement global et autonome du pratiquant en le rendant acteur de sa propre progression.

Il se tient informé des évolutions sociales et éducatives qui environnent les pratiquants dans la perspective d'améliorer ses interventions pédagogiques et d'en expérimenter d'autres.

Dans le cadre de la formation, il fait acquérir des savoirs, des savoir-faire, des savoir-être et des savoir-devenir inscrits dans une progression pédagogique au moyen de techniques éducatives appropriées, en s'adaptant, en permanence, au public et en appréciant ses besoins.

Il oriente, sélectionne les personnels dans le cadre de formations soit individualisées, soit en alternance, soit associées à une insertion professionnelle et sociale.

Dans le cadre de directives fixées par l'employeur, il peut entretenir des relations avec l'environnement institutionnel dans le but de rechercher des moyens nécessaires au développement de l'entreprise.

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire d'un BEES 2 activités équestres ou d'un diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DESJEPS) mention " équitation " avec 5 années d'expérience ou d'un BEES 1 " activités équestres ", d'un certificat de qualification professionnelle " Enseignant animateur d'équitation " (CQP " EAE "), d'un certificat de qualification professionnelle organisateur de randonnées équestres (CQP " ORE ") ou d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, activités équestres (BPJEPS AE), avec 10 années d'expérience.

Progression professionnelle :

Après 5 années d'expérience, et à l'issue d'un entretien avec l'employeur, il peut accéder à l'emploi de directeur catégorie 5.

Capacités équestres professionnelles :

Capacité III ou IV (voir annexe III).

Exploitation d'équidés en compétition.

RAPPEL DES TÂCHES : - Accueil : Reçoit et oriente la clientèle, assure la qualité de l'accueil, présente une image positive de l'entreprise, actualise les informations et leur donne une suite efficace, assure la saisie informatique. - Animation : Participe aux manifestations de l'établissement. - Gestion. Gère l'information, la documentation, les messages, le le standard, l'encaissement.

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2).

SECRÉTAIRE, Catégorie 2, COEFFICIENT 111

RAPPEL DES TÂCHES (Idem qu'agent hôteesse d'accueil catégorie 1, complété par :) - Accueil : Réceptionne, vérifie, enregistre et actualise les informations et leur donne une suite efficace, décèle les erreurs et les corrige, tient à jour les fichiers, assure le suivi de la comptabilité courante et élémentaire, suit le planning de la clientèle avec les animateurs et enseignants. - Animation : Participe à l'organisation des manifestations de l'établissement.- Gestion : Gère le suivi du personnel d'accueil, la comptabilité simple, les fichiers clientèle et fournisseurs, la facturation, les relances, le courrier, les messages, le standard, l'informatique, la relation clientèle.

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2).

SECRÉTAIRE COMPTABLE, Catégorie 3, COEFFICIENT 150

RAPPEL DES TÂCHES (idem que secrétaire catégorie 2, complété par :) - Accueil : Développe la qualité et la cohérence de la communication de l'entreprise, entretient et développe un réseau de relations professionnelles, hiérarchise les informations selon leur importance et leur urgence. - Animation : Participe à l'organisation des manifestations de l'établissement.- Gestion : Gère le suivi du personnel de catégorie 1 et 2, le suivi des clients, des fournisseurs, le suivi de la trésorerie (banque), les salaires, déclarations aux organismes concernés.

Assure les commandes sous ordre, assure la comptabilité générale jusqu'au bilan (journaux, comptes généraux, balances, grand-livre), participe à l'élaboration du budget prévisionnel.

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2).

DIRECTEUR, Catégorie 5, COEFFICIENT 193

Définition de l'emploi :

En accord avec l'employeur :

- assure, coordonne et contrôle tout ou partie des activités administratives et/ou techniques ;
- a autorité sur l'ensemble du personnel du centre ;
- assure l'élaboration du budget prévisionnel et le suivi de son exécution ;
- gère le budget et rend compte des résultats ;
- propose la politique générale du centre, la politique de développement, la politique d'innovation ;
- définit les orientations pédagogiques de l'entreprise ;
- est responsable des résultats de l'entreprise et de son développement.

Capacités équestres professionnelles : néant. Article 2

Il est créé une annexe II intitulée : " Définition de l'emploi ", qui se présente ainsi qu'il suit :

Annexe I

Annexe VI

En vigueur étendu

Définition de l'emploi de guide-enseignant de tourisme équestre

I. - Définition de l'emploi hors encadrement du travail

Cat.	Coef.	Contenu de l'activité	Niveau de responsabilité	Autonomie et initiative	Dimension relationnelle
II	130	Tâches de cat. 1 + : Planification, organisation, coordination et distribution du travail et des soins auprès des équidés. Planification, organisation, coordination et répartition des travaux d'entretien des installations. Planification, organisation, coordination et réalisation du travail technique des équidés. Planification, organisation, coordination et réalisation de l'animation et de l'encadrement des publics. Comptabilité de base d'un secteur d'activité. Niveau d'emploi correspondant au référentiel d'un bac pro, d'un BP-JEPS AE, d'un brevet de GTE, d'un CQP « EAE » ou « ORE » (échelons possibles selon expérience professionnelle).	- à partir d'instructions ; - responsabilité de la bonne exécution dans le cadre des instructions données : évaluer, ajuster, repérer, déceler et réparer ; - responsabilité dans l'organisation des travaux à partir des instructions données : prendre couramment des dispositions pour s'adapter ...	- initiatives nécessaires suivant les conditions rencontrées sur le terrain ; - initiatives à partir des instructions données : prendre couramment des dispositions pour s'adapter ...	Surveillance et/ ou accompagnement occasionnels, accessoires et temporaires de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides : - apprentis ; - stagiaires ; - salariés autres.

II. - Définition de l'emploi avec encadrement du travail

Cat.	Coef.	Contenu de l'activité	Niveau de responsabilité	Autonomie et initiative	Dimension relationnelle
------	-------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	-------------------------

III	150	Idem ci-dessus cat. II + : Planification, organisation, coordination, répartition et surveillance des travaux, avec participation aux travaux, dans les domaines : - du travail et des soins auprès des équidés ; - des travaux d'entretien des installations ; - du travail technique des équidés ; - de l'animation et de l'encadrement des publics. Comptabilité de base de l'entreprise. Seconde l'employeur dans la direction d'un secteur ou de l'ensemble de l'entreprise sur le plan technique, commercial ou administratif.	Suivant des directives précises et fréquentes, à moins que la permanence des travaux en cours y supplée et muni d'un planning préétabli, en l'absence de l'employeur ou du cadre supérieur. Selon des directives générales régulières, bonne exécution des travaux en temps opportun. Connaissance souhaitée des comptes de l'entreprise ou du secteur.	Initiative d'organisation du travail, mais compte rendu des activités journalières. Ne procède ni aux achats ni aux ventes, sauf délégation particulière et exceptionnelle. Pas d'initiative : - pour les achats et les ventes ; - pour l'embauchage, mais peut transmettre la paye et, suivant les directives et sous la responsabilité de l'employeur, peut embaucher le personnel.	Un ou plusieurs salariés sous ses ordres. Organisation et direction du travail d'équipe
-----	-----	---	---	---	--

En vigueur non étendu

Annexe II - Définition de l'emploi Avenant n° 64 du 23 avril 1998

Signataires	
Organisations patronales	Le groupement hippique national (GHN) ; Le syndicat national des exploitants d'établissements professionnels d'enseignements équestres (SNEEPEE),
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFTD ; La fédération nationale agroalimentaire et forestières (FNAF) CGT ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO,

(1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 2 février 1999.

En vigueur étendu

Quatre critères de classement sont retenus pour définir l'emploi : contenu de l'activité, autonomie et initiative, responsabilité et complexité, dimension relationnelle.

1. Contenu de l'activité

Le contenu de l'activité représente le premier critère de classement des emplois.

Il permet d'évaluer le degré de complexité et de difficulté de l'emploi qui s'apprécie à partir :

- des connaissances requises pour accéder et tenir l'emploi ;
- de l'étendue du champ d'action de l'emploi, de la charge d'information et de l'imbrication des tâches ;
- de l'exigence relationnelle : relations d'échanges et de communication.

2. Autonomie et initiative

Autonomie : latitude de décider et d'agir laissée au titulaire pour exercer une influence sur les activités de l'entreprise.

L'autonomie rend compte du processus de décision, de la nature des consignes, de la nature des contrôles opérés a priori ou a posteriori, du degré d'isolement du salarié.

Quant à l'initiative, elle peut être considérée comme l'utilisation dynamique de la compétence.

3. Responsabilité et complexité

La responsabilité renvoie à plusieurs notions :

- la première concerne la délégation hiérarchique. Il s'agit de mesurer la capacité à prendre des décisions sans en référer auparavant à l'autorité supérieure ;
- la seconde se rapporte à la responsabilité à l'égard de moyens, des équidés, des personnes ;
- la troisième est liée au caractère de gravité attaché à l'exécution du travail et aux conséquences des erreurs commises (sur le plan économique, sur la sécurité des personnes).

Au sens juridique, il s'agit de l'obligation pour tout auteur d'un dommage de le réparer.

4. Dimension relationnelle

Elle se caractérise par des capacités : à échanger, communiquer, coopérer, négocier, évaluer, etc.

Elle peut se mesurer selon une échelle de 3 niveaux :

1. Normale : politesse, écoute, échange des informations, tenir une conversation.
2. Importante : pouvoir comprendre, influencer, choisir.
3. Indispensable : former et motiver les autres.

Avenant n° 79 du 2 octobre 2006 relatif aux capacités équestres professionnelles de référence - Annexe III - Référence

Signataires	
Organisations patronales	Le groupement hippique national (GHN) ; Le syndicat national des entreprises de tourisme équestre (SNETE),
Organisations de salariés	La confédération française de l'encadrement CFE-CGC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ; La fédération de l'agriculture CFTC (CFTC-AGRI) ; La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFTD,

En vigueur étendu

Les capacités équestres professionnelles citées en référence dans l'article 59 'Fiches descriptives d'emploi' doivent faire l'objet d'une évaluation spécifique dans le cadre des règles fixées dans l'article 58

' Fonctionnement de la grille de classification '.

Les capacités équestres professionnelles sont évaluées en situation professionnelle par un jury désigné par la commission paritaire nationale de l'emploi - entreprises équestres pour la partie des représentants professionnels.

La commission paritaire nationale de l'emploi - entreprises équestres organise ces évaluations.

CEP 1

Référence article 59 : cavalier soigneur.

Niveau d'exigences préalables pour l'entrée en formation au certificat de qualification professionnelle d'animateur soigneur assistant.

CEP 2 Equitation

Référence article 59 :

- animateur soigneur ;
- soigneur responsable d'écurie.

Niveau de compétences pour délivrance du certificat de qualification professionnelle d'animateur soigneur assistant (mention Equitation).

CEP 2 Tourisme équestre

Référence article 59 :

- animateur soigneur ;
- soigneur responsable d'écurie ;
- accompagnateur de tourisme équestre.

Niveau de compétences pour délivrance du certificat de qualification professionnelle d'animateur soigneur assistant (mention Tourisme équestre).

CEP 3 Equitation

Référence article 59 :

- guide équestre ;
- enseignant animateur ;
- enseignant ;
- enseignant responsable pédagogique.

CEP 3 Tourisme équestre

Référence article 59 :

- enseignant animateur ;
- enseignant ;
- enseignant responsable pédagogique.

CEP 4 Référence article 59 : enseignant responsable pédagogique.

Capacités équestres professionnelles (CEP 1)

En vigueur étendu

Objectifs :

1. Etre capable d'effectuer le travail d'un cheval, ou poney, monté.
2. Etre capable de soigner et équiper un cheval, ou poney, pour le travail.
3. Etre capable d'effectuer le travail d'un cheval, ou poney, non monté.
4. Etre capable d'expliquer la ou les techniques utilisées.

1	2	3
Capacité évaluée		
Etre capable de contrôler l'équilibre, la vitesse et la direction d'un cheval ou poney monté dans des situations connues et sécurisées et de se déplacer ainsi de manière autonome.	Etre capable d'effectuer des opérations de manipulation courante, de soins courants et de préparation au travail d'un cheval, ou poney, dans le respect du bien-être et de la psychologie de l'animal.	Etre capable de mener en main, au pas et au trot et de détendre à la longe aux trois allures un cheval ou un poney, tiré au sort, préalablement détendu (et préalablement enrêné si besoin), pour un travail à effectuer ultérieurement.
Conditions d'évaluation		
Test individuel pratique d'une durée de 10 minutes (après 10 minutes de préparation pour le candidat), en carrière ou en extérieur. Description : Travail aux trois allures, dans un lieu sécurisé, incluant des transitions inter-allures et l'enchaînement de courbes larges et serrées. Le test est suivi d'un entretien.	Test individuel pratique d'une durée de 10 minutes (après 10 minutes de préparation pour le candidat) sur l'une ou plusieurs des opérations suivantes : - le pansage ; - brider et seller un équidé ; - soins après le travail ; - entretien des pieds. Le test est suivi d'un entretien.	Test individuel pratique d'une durée de 10 minutes (après 10 minutes de préparation pour le candidat) sur l'une ou plusieurs des opérations suivantes : - détente à la longe d'un cheval ou d'un poney ; - présentation en main d'un équidé d'instruction. Le test est suivi d'un entretien.
Critères d'évaluation		
Position, assiette et fonctionnement du cavalier (équilibre). Correction dans l'emploi et l'effet des aides. Correction des exercices réalisés dans le travail (impulsion, contrôle de la direction). Cohérence du travail réalisé (progressivité, adaptation allures-tourners, prise en compte de l'environnement). Avis du jury - ACQUIS - NON ACQUIS	Qualité de la réalisation (justesse du geste). Comportement et place lors du travail (calme, attention, qualité du contact avec l'animal). Respect de la sécurité. Avis du jury - ACQUIS - NON ACQUIS	Réglage et utilisation des harnachements. Correction des exercices. Adaptation au comportement du cheval au cours du travail. Comportement et place lors du travail (calme, attention). Respect de la sécurité. Cohérence et efficacité de l'ensemble du travail. Avis du jury - ACQUIS - NON ACQUIS
4. La capacité d'explication est évaluée par le cumul des 3 entretiens.		

Capacités équestres professionnelles 2 ' Equitation ' (CEP 2)

En vigueur étendu

Objectifs :

1. Etre capable d'effectuer le travail d'un cheval, ou poney, sur le plat incluant la reprise fixée.
2. Etre capable d'effectuer le travail d'un cheval à l'obstacle incluant un parcours déterminé.
3. Etre capable d'effectuer le travail d'un cheval ou d'un poney, non monté.
4. Etre capable d'assurer hygiène et soins courants aux équidés.
5. Etre capable d'explicitier les connaissances nécessaires pour le convoyage d'équidés.
6. Etre capable d'explicitier la ou les techniques utilisées.

1	2	3
Capacité évaluée		
Etre capable d'effectuer un travail sur le plat incluant la reprise définie préalablement.	Etre capable d'effectuer un travail à l'obstacle incluant le parcours défini préalablement.	Etre capable d'effectuer le travail d'un cheval ou d'un poney, tiré au sort : - sur le plat, à la longe ou aux longues rênes (type d'enrènement, barres au sol) ; - ou en liberté.
Conditions d'évaluation		
Réalisation d'un travail sur le plat d'un cheval en filet, avec éperons ou cravache facultatifs, d'une durée de 12 minutes, incluant la reprise définie ci-dessous. Le travail comprend : - arrêt, pas allongé, 1/2 volte en chassant les hanches ; - trot de travail, cession à la jambe ; - galop de travail, transitions galop-trot-galop ; - contre-galop, galop moyen. Reprise imposée : étant piste à main droite. En E : arrêt, immobilité, salut. EHCM : trot de travail. ME : changement de main, vers l'avancer les mains et rompre le contact (sur 5 mètres). EF : changement de main, développer le trot quelques foulées. A : doubler dans la longueur. LH : cession à la jambe droite. ME : changement de main, développer le trot quelques foulées. V : départ au galop à gauche. FXM : ligne courbe au contre-galop. HXF : changement de main. Vers X : passer au trot quelques foulées, puis repartir au galop à droite. KXH : ligne courbe au contre-galop. H : trot de travail. C : doubler dans la longueur. IK : cession à la jambe gauche. A : doubler dans la longueur. I : arrêt, immobilité pour marquer la fin de la partie imposée. NB : le candidat continue le travail du cheval jusqu'à la fin du temps imparti ; il peut reprendre tout mouvement qu'il jugerait mal réalisé dans la partie imposée.	Réalisation d'un travail à l'obstacle, d'une durée de 10 minutes, incluant le parcours suivant : Le parcours comprend : - 8 à 10 obstacles, dont 1 double à deux foulées, et 2 lignes à contrat de foulées justes ; - longueur du parcours : de 400 à 450 mètres ; - obstacles mobiles simples : hauteurs = 0,90 mètre, largeurs maxi = 1,05 mètre ; - combinaison du double : hauteur = 0,90 mètre, largeur = 0,95 mètre, la côte de 4 obstacles peut varier (de + ou - 5 centimètres). Trois obstacles simples, hors parcours, sont mis à disposition pour le travail. NB : le candidat dans son travail peut à volonté sauter des obstacles du parcours et des obstacles hors parcours. Le plan du parcours est affiché et le parcours est reconnu par les candidats avant l'évaluation. Durée : 10 minutes maximum (travail et parcours).	Test individuel pratique d'une durée de 15 minutes (après 10 minutes de préparation pour le candidat). Définition de la séance tirée au sort : a) Travail sur le plat à la longe avec enrènement. b) Travail sur le plat aux longues rênes. c) Travail en liberté. Le candidat travaille le cheval ou poney, préalablement détendu, aux trois allures en incluant des transitions et changements de direction. Dans la situation " c " le candidat est assisté par un ou deux aides. Il appartient alors au candidat de donner les consignes relatives à la place des aides ; le candidat peut être amené à participer à l'installation des dispositifs nécessaires. Durée : 15 minutes de travail au maximum.
Critères d'évaluation		
Correction des exercices réalisés dans le travail (attitude, orientation et locomotion). Qualité de présentation de la reprise imposée. Position, assiette et fonctionnement du cavalier. Correction dans l'emploi et l'effet des aides. Justesse du travail (impulsion, cadence, harmonie). Cohérence du travail réalisé. Avis du jury - ACQUIS - NON ACQUIS	Correction du train et du tracé (vitesse, équilibre, courbes). Correction des abords (encadrement, contrats de foulées) lors du travail et du parcours. Aisance, fonctionnement et liant du cavalier à l'obstacle (travail et parcours). Qualité de la réalisation du parcours déterminé. Justesse dans l'emploi du cheval (impulsion, cadence, régularité). Cohérence et efficacité de l'ensemble du travail réalisé. Pénalités particulières : - 2 chutes = non acquis. - 3 grosses fautes (précède, en retard) sur les sauts = non acquis. - non-exécution de la totalité du parcours = non acquis. - attitude dangereuse = non acquis. Avis du jury - ACQUIS - NON ACQUIS	Réglage et utilisation des harnachements et enrènement. Correction des exercices (attitude, locomotion). Adaptation au comportement du cheval au cours du travail. Comportement et place lors du travail (calme, attention). Respect de la sécurité. Cohérence et efficacité de l'ensemble du travail. Avis du jury - ACQUIS - NON ACQUIS
Les tests 1, 2 et 3 ne pourront pas se compenser et seront évalués sur le principe acquis-non acquis.		

4	5	6
Capacité évaluée		
Etre capable de préparer avec l'équipement adapté un cheval, ou poney, pour un travail à effectuer, et de le soigner au retour du travail, dans le respect du bien-être et de la psychologie de l'animal.	Etre capable d'explicitier les connaissances nécessaires pour le convoyage d'équidés.	Etre capable d'explicitier la ou les techniques utilisées.
Conditions d'évaluation		

<p>Test individuel pratique d'une durée de 10 minutes (après 10 minutes de préparation par le candidat) sur l'une ou plusieurs des opérations à effectuer décrites dans l'annexe correspondante.</p>	<p>5 A - Contrôle de connaissances écrit portant sur : - la réglementation relative à la protection des animaux en cours de transport et à la santé animale ; - éléments de physiologie, d'alimentation, comportement, stress, santé et pathologie au cours du transport ; - impact du travail du chauffeur sur le bien-être des équidés. 5B - Test individuel pratique d'une durée de 10 minutes (après 10 minutes de préparation pour le candidat) portant sur : - maniement, contention, premiers soins et interventions sur les équidés en cas de nécessité.</p>	<p>Cumul des entretiens individuels avec le jury, réalisés après chacun des tests pratiques, d'une durée de 10 minutes chacun.</p>
<p>Critères d'évaluation</p>		
<p>Justesse et précision des gestes et réglages effectués, selon la grille d'évaluation décrite dans l'annexe correspondante.</p>	<p>Justesse et précision des réponses écrites, puis des manipulations et interventions effectuées, selon les grilles d'évaluation décrites dans l'annexe correspondante.</p>	<p>Adéquation des réponses avec la pratique. Qualité de l'expression orale. Proposition de solutions judicieuses.</p>

Capacités équestres professionnelles 2 ' Tourisme équestre ' (CEP 2 TE)

En vigueur étendu

Objectifs :

1. Etre capable de présenter un test professionnel en terrain varié.
2. Etre capable de réaliser une épreuve professionnelle.
3. Etre capable de présenter le test professionnel non monté.
4. Etre capable d'équiper un cheval ou un poney avec un harnachement adapté.
5. Etre capable d'expliquer les connaissances nécessaires pour le convoyage d'équidés.
6. Etre capable de rendre compte et d'expliquer les opérations effectuées au cours d'un entretien avec le jury.

1	2	3
<p>Capacité évaluée</p>		
<p>Etre capable de présenter un test professionnel en terrain varié.</p>	<p>Etre capable de réaliser une épreuve professionnelle.</p>	<p>Etre capable de présenter le test professionnel non monté, équidé tiré au sort, sur le plat, à la longe ou aux longues rênes, (type d'enrènement, barres au sol)</p>
<p>Conditions d'évaluation</p>		
<p>Réalisation d'un parcours de maîtrise d'allure, dans une tenue adaptée au tourisme équestre. Harnachement et équipement de randonnée : selle spécifique avec sacoches et fontes, trousse de dépannage. L'enchaînement comprend : A pied, plan ascendant (+ 30° sur environ 5 m) Au choix contre-haut (0,70/0,80) Contre-bas (0,70/0,80 m) Tronc (0,80) maxi Reculer de 4 pas (couloir de 1 m de large) Montoir, à droite, puis Au pas : autour d'un piquet (fixe et rigide, bien enfoncé) 2 tours complets main posée ouverte Galop : départ au galop du pas dans une zone matérialisée - long 8 m largeur 2 m 30 m de galop sur le pied indiqué par le jury Trot : transition au trot enlevé à 10 du slalom Slalom 5 piquets - 6 m d'intervalle (hauteur des fanions 1,50 minimum) en équilibre Galop : départ au galop du pas dans une zone matérialisée - 30 m sur l'autre pied Pas : transition au pas à 15 m de la barrière. Passage d'une barrière. Trot : plan ascendant au trot en équilibre (pente 30° sur +/- 5 m) Plan descendant au trot assis (30° sur 5 m). Galop : au galop franchissement de 3 difficultés (fossé, haie, troncs, contre-haut, contre-bas) dont la dernière sera placée dans une courbe (rayon de 15 m). Hauteur maxi 0,80 m. Pas avec cheval de main : Plan ascendant 30° - 5 m. Slalom 5 piquets (6 m d'intervalle). Passage d'un gué (si possible). Arrêt du cheval monté dans un cercle de 3 m de diamètre, l'autre tenu en main ... Descendre du cheval. Durée : 12 mn.</p>	<p>Réalisation d'un parcours d'orientation et de régularité, en situation de tourisme équestre, défini comme suit : parcours extérieur d'une longueur maximum de 25 km, en situation de promenade préalablement organisé et comprenant une halte. Le candidat évolue avec des pratiquants dans les conditions définies par le jury. Le candidat respecte l'itinéraire fixé, ainsi que la réglementation concernant la circulation à cheval, l'utilisation des équidés, l'organisation et l'aménagement des haltes. Le candidat doit choisir des allures adaptées et s'adapter aux conditions (météo ..). Le candidat assure la préparation de la cavalerie, des trousse de secours et de dépannage et de la logistique. Durée : 1 journée.</p>	<p>Test individuel pratique (après 10 minutes de préparation pour le candidat) sur l'une des séances suivantes : Définition de la séance tirée au sort : - travail sur le plat à la longe ; - travail sur le plat aux longues rênes. Le candidat travaille le cheval ou poney, préalablement détendu, durant 10 minutes aux 3 allures, en incluant des transitions et changements de direction. Le candidat peut être amené à participer à l'aménagement du lieu de travail.</p>
<p>Critères d'évaluation</p>		

Maîtrise des allures (à pied, pas, trot, galop). Maîtrise des allures (avec cheval de main). Qualité de réalisation du parcours et des difficultés en terrain varié. Précision des gestes. Respect du comportement du cheval. Respect de la sécurité. Comportement comme cavalier. Pénalités particulières : Chute = non acquis. Attitude dangereuse = non acquis. Non-respect de la sécurité = non acquis. Avis du jury - ACQUIS - NON ACQUIS	Respect de l'itinéraire fixé initialement. Respect des points de contrôle durant le parcours. Correction des allures de déplacement. Respect du comportement du cheval. Respect des règles de sécurité (routièrre et équestre). Qualité de l'organisation de la halte. Comportement comme cavalier. Pénalités particulières : 2 chutes = non acquis. Non-exécution = non acquis. Attitude dangereuse = non acquis. Avis du jury - ACQUIS - NON ACQUIS	Réglage des harnachements et équipements. Adaptation au comportement du cheval au cours du travail. Correction des exercices. Comportement et place du candidat lors du travail. Respect de la sécurité. Correction dans l'accord des aides. Cohérence et efficacité du travail. Avis du jury - ACQUIS - NON ACQUIS
Les tests 1, 2 et 3 ne pourront pas se compenser et seront évalués sur le principe acquis-non acquis.		

4	5	6
Capacité évaluée		
Etre capable d'équiper un cheval ou un poney avec un harnachement adapté.	Etre capable d'expliquer les connaissances nécessaires pour le convoyage d'équidés.	Etre capable de rendre compte et expliciter les opérations effectuées au cours d'un entretien avec le jury.
Conditions d'évaluation		
Test individuel pratique d'une durée de 10 minutes (après 10 minutes de préparation pour le candidat) sur l'une ou plusieurs des opérations à effectuer décrites dans l'annexe correspondante.	5 A - contrôle de connaissances écrit portant sur : - la réglementation relative à la protection des animaux en cours de transport et à la santé animale ; - éléments de physiologie, d'alimentation, comportement, stress, santé et pathologie au cours du transport ; - impact du travail du chauffeur sur le bien-être des équidés. 5 B - Test individuel pratique d'une durée de 10 minutes (après 10 minutes de préparation pour le candidat) portant sur : - maniement, contention, premiers soins et interventions sur les équidés en cas de nécessité.	Cumul des entretiens individuels avec le jury, réalisés après chacun des tests pratiques, d'une durée de 10 minutes chacun.
Critères d'évaluation		
Justesse et précision des gestes et réglages effectués, selon la grille d'évaluation décrite dans l'annexe correspondante.	Justesse et précision des réponses écrites, puis des manipulations et interventions effectuées, selon les grilles d'évaluation décrites dans l'annexe correspondante.	Adéquation des réponses avec la pratique. Qualité de l'expression orale. Proposition de solutions judicieuses.

Capacités équestres professionnelles ' Equitation ' (CEP 3)

En vigueur étendu

Objectifs :

1. Etre capable de présenter les exigences fixées (sur le plat, à l'obstacle et sur le cross).
2. Etre capable de maîtriser les techniques professionnelles liées à l'emploi des chevaux et des poneys.
3. Etre capable de maîtriser les techniques professionnelles liées à l'emploi des équipements et infrastructures.
4. Etre capable d'expliquer la ou les techniques utilisées.

1. PLAT	1. OBSTACLE	1. CROSS
Capacité évaluée		
Etre capable de présenter un travail sur le plat, incluant la reprise imposée.	Etre capable de présenter le travail d'un cheval de sauts d'obstacles incluant le parcours défini.	Etre capable de présenter le travail d'un cheval d'extérieur incluant le parcours de cross défini.
Conditions d'évaluation		

<p>Réalisation d'un travail de dressage, en filet ou en bride, avec éperons et cravache facultatifs, suivi d'un entretien avec le jury.</p> <p>Le travail inclut :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au trot : transitions dans l'allure, transitions trot-arrêt-reculer-trot épaule en dedans, tête au mur, (12 m au moins) ; - au pas : allongement et transitions, 1/2 volte de 2 mètres maxi, hanches en dedans ; - au galop : transitions dans l'allure, transitions galop-pas-galop, redressement du galop, serpentine de 3 boucles, avancer les mains et rompre le contact, <p>et la partie imposée suivante :</p> <p>Reprise imposée étant piste à main droite</p> <p>Entre M et R : arrêt, immobilité, rompre au pas.</p> <p>RB : pas moyen.</p> <p>Vers B ralentir le pas et 1/2 volte 4 mètres de diamètre en tenant les hanches à l'intérieur, rejoindre la piste en R en marchant droit.</p> <p>R : trot de travail, continuer jusqu'en H.</p> <p>HE : épaule gauche en dedans.</p> <p>E : doubler et changer de main, continuer jusqu'en P.</p> <p>PV : 1/2 cercle 20 mètres au trot de travail, vers D, avancer les mains et rompre le contact sur au moins 5 mètres, le cheval ne modifiant pas son attitude.</p> <p>VXR : changer de main, en X galop de travail à gauche.</p> <p>M : 1/2 cercle de 10 mètres, rejoindre la piste en B.</p> <p>Entre P et F : 1/2 cercle 20 mètres au contre-galop passant par A.</p> <p>KE : redresser le contre-galop.</p> <p>EIM : changement de main en vers I, passer au pas quelques foulées et reprendre le galop à gauche.</p> <p>C : trot de travail.</p> <p>S : cercle de 10 mètres.</p> <p>SV : tête au mur.</p> <p>V : 1/2 cercle 20 mètres au trot de travail.</p> <p>B : arrêt, immobilité pour marquer la fin de la partie imposée.</p> <p>NB : le candidat continue le travail du cheval jusqu'à la fin du temps imparti ; il peut reprendre tout mouvement qu'il jugerait mal réalisé dans la partie imposée.</p> <p>Durée : 12 minutes (travail et reprise).</p>	<p>Réalisation d'un travail à l'obstacle, incluant le parcours défini ci-après, suivi d'un entretien avec le jury.</p> <p>Le parcours comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10 obstacles mobiles, dont 1 double à une foulée, et plusieurs lignes à contrats de foulées ; - longueur du parcours : de 400 à 450 mètres pour une vitesse de 350 mètres/minute ; - 6 obstacles, dont le double : hauteur = 1 mètre (+ ou - 5 cm), largeurs maxi = 1,10 mètre ; - 4 obstacles simples sont aux côtes maxi (1,05 m) ; - 3 obstacles simples hors parcours sont mis à disposition pour le travail. <p>NB : le candidat dans son travail peut à volonté sauter des obstacles du parcours et des obstacles hors parcours. Le plan du parcours est affiché et le parcours est reconnu par les candidats avant l'évaluation.</p> <p>Durée : 10 minutes maximum (travail et parcours).</p>	<p>Réalisation d'un travail de cross, incluant le parcours de cross défini ci-dessous, suivi d'un entretien avec le jury.</p> <p>L'enchaînement comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8 à 10 obstacles fixes, générant 12 efforts maximum, dont obligatoirement : fossé, obstacles de terre et gué, une ou deux combinaisons de 2 ou 3 éléments maximum ; - longueur : 1 500 mètres, pour une vitesse de 450 mètres/minute ; - obstacles simples : hauteur maxi = 1 mètre, largeur maxi = 1,20 mètre, largeur au sol maxi = 1,80 mètre. <p>Durée : 10 minutes maximum (travail et parcours).</p>
---	---	---

<p>Critères d'évaluation</p> <p>Correction des exercices réalisés dans le travail (attitude, orientation et locomotion).</p> <p>Qualité de présentation de la reprise imposée.</p> <p>Position, assiette et fonctionnement du cavalier.</p> <p>Correction dans l'emploi et l'effet des aides.</p> <p>Justesse du travail (impulsion, cadence, harmonie).</p> <p>Cohérence du travail réalisé.</p> <p>Avis du jury - ACQUIS - NON ACQUIS</p>	<p>Correction du train et du tracé (vitesse, équilibre, courbes).</p> <p>Correction des abords (encadrement, contrats de foulées) lors du travail et du parcours.</p> <p>Aisance, fonctionnement et liant du cavalier à l'obstacle (travail et parcours).</p> <p>Qualité de la réalisation du parcours déterminé.</p> <p>Justesse dans l'emploi du cheval (impulsion, cadence, régularité).</p> <p>Cohérence et efficacité de l'ensemble du travail réalisé.</p> <p>Pénalités particulières :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2 chutes = non acquis. 3 grosses fautes (précède, en retard) sur les sauts = non acquis. Non-exécution de la totalité du parcours = non acquis. Attitude dangereuse = non acquis. <p>Avis du jury - ACQUIS - NON ACQUIS</p>	<p>Maîtrise du train (vitesse, équilibre) et du tracé.</p> <p>Correction et franchise des abords.</p> <p>Correction des sauts (encadrement, adaptation au profil).</p> <p>Attitude et fonctionnement du cavalier : aisance et liant, solidité.</p> <p>Accord et efficacité dans l'emploi des aides.</p> <p>Cohérence et efficacité du travail.</p> <p>Pénalités particulières :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2 chutes = non acquis. 2 grosses fautes (précède, en retard) sur les sauts = non acquis. Non-exécution de la totalité du parcours = non acquis. Attitude dangereuse = non acquis. <p>Avis du jury - ACQUIS - NON ACQUIS</p>
---	--	--

Les capacités 1 plat, 1 obstacle, 1 cross et 2 (tirée au sort) ne pourront pas se compenser et seront évaluées sur le principe acquis-non acquis.

2-3	2-3	4
<p>Capacité évaluée</p> <p>Etre capable :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'assurer les soins courants aux chevaux et aux poneys, en tenant compte des règles d'hygiène et de sécurité ; - de réaliser les opérations quotidiennes liées au maintien de l'état de santé du cheval, en tenant compte de la législation ; - de préparer la cavalerie dans le respect de la psychologie et du bien-être animal. <p>Conditions d'évaluation</p>	<p>Etre capable :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'effectuer le travail gymnastique d'un cheval ou d'un poney, non monté, tiré au sort, - d'effectuer la mise au travail et la mise en condition d'un cheval ou d'un poney, de club, tiré au sort ; - d'évaluer le niveau de dressage d'un cheval ou d'un poney, tiré au sort, en vue de son utilisation par des pratiquants. 	<p>Etre capable d'expliquer la ou les techniques utilisées.</p>

Test individuel pratique d'une durée de 10 minutes (après 10 minutes de préparation pour le candidat) sur l'une ou plusieurs des opérations à effectuer décrites dans l'annexe correspondante.	Test individuel pratique d'une durée de 10 minutes (après 10 minutes de préparation pour le candidat) sur l'une des situations suivantes tirées au sort : Séance non montée : - travail sur le plat à la longe avec enrênement, à l'obstacle ; - travail sur le plat aux longues rênes, à l'obstacle ; - travail en liberté, à l'obstacle. Séance montée : - évaluation du niveau d'un cheval destiné aux pratiquants sur l'épreuve de dressage ou d'obstacle de la CEP 2 " Equitation ".	Cumul des entretiens individuels avec le jury, réalisés après chacun des tests pratiques, d'une durée de 10 minutes chacun.
Critères d'évaluation		
Justesse et précision des gestes et réglages effectués, selon la grille d'évaluation décrite dans l'annexe correspondante.	Justesse et précision des gestes et opérations effectués, selon la grille d'évaluation décrite dans l'annexe correspondante.	Adéquation des réponses avec la pratique, qualité de l'expression orale, proposition de solutions judicieuses.

Capacités équestres professionnelles ' Tourisme équestre ' (CEP 3 TE 1/2)

En vigueur étendu

Objectifs :

1. Etre capable de présenter les exigences fixées (maîtrise d'allures en terrain varié, POR, travail monté avec un cheval en main).
2. Etre capable de maîtriser les techniques professionnelles liées à l'emploi des chevaux et des poneys.
3. Etre capable de maîtriser les techniques professionnelles liées à l'emploi des équipements et infrastructures.
4. Etre capable de rendre compte et d'explicitier les opérations effectuées au cours d'un entretien avec le jury.

1. MAÎTRISE D'ALLURES	1. POR	1. MONTÉ AVEC CHEVAL EN MAIN
Capacité évaluée		
Etre capable de présenter le travail d'un cheval en terrain varié.	Etre capable de réaliser un parcours d'orientation et de régularité en milieu naturel d'une vingtaine de kilomètres maximum par tronçon à vitesse imposée par le jury.	Etre capable de réaliser le travail d'un cheval ou d'un poney monté avec cheval de main bâti ou non.
Conditions d'évaluation		
<p>L'épreuve se déroule à cheval dans une tenue adaptée au tourisme équestre, harnachement et équipement de randonnée, selle spécifique, sacoches fontes, trousse de dépannage. Le cheval est préalablement équipé et détendu par le candidat.</p> <p>Le candidat effectue le parcours avec son cheval ou celui attribué (préalablement détendu).</p> <p>Difficultés du parcours en terrain varié : Trot : en équilibre plan ascendant de 30°. Branches basses (0,40 m au-dessus du garrot). Assis - plan descendant de 30°. Bordure maraîchère long de 8 m x 0,80 m. Arrêt en bout de bordure maraîchère. Reculer : reculer de 2 m, repartir au pas. Galop à 15 m départ au galop à gauche zone matérialisée 8 m x 2. Slalom de 5 piquets (intervalle 8 m) suivi d'une courbe 1/4 de cercle 10 m rayon. Ligne de +/- 50 m délimité par PO. Bordure maraîchère. Pas : maniabilité dans un labyrinthe (déplacement épaules et hanches). Barrière type passage à niveau. Galop : départ galop à droite zone matérialisée 8 m x 2. Franchissement d'un tronc (0,90 m maxi) Contre-bas (0,90 m maxi). Bordure maraîchère. Arrêt en bout de bordure. Repartir au trot. Pas : progressivement prendre le pas. Arrêt dans un cercle de 3 m. Descendre à droite cheval immobile. Durée : 12 minutes (parcours individuel, puis cheval en main).</p>	<p>L'épreuve consiste à réaliser un parcours d'orientation et de régularité en milieu naturel d'une vingtaine de kilomètres maximum - par tronçons à des vitesses imposées par le jury comprises entre 5 kilomètres/heure, et 9 kilomètres/heure selon la difficulté du terrain. Le candidat reporte l'itinéraire sur sa carte puis prend le départ après avoir équipé son cheval, qu'il a détendu. Durée : une demi-journée.</p>	<p>Le candidat réalise un travail avec cheval de main bâti ou sellé, en terrain varié, avec un cheval de main. Cette épreuve est réalisée après l'épreuve de maîtrise d'allure en terrain varié. Au pas : conduite sur + 50 m avec l'épaule du cheval à hauteur de la jambe du cavalier. Plan ascendant de 30°. Plan descendant de 30°. Passage de gué. Au trot : slalom de 5 piquets (intervalle 8 m). Arrêt dans un cercle de 3 m. Descente du cheval - immobilité.</p>
Critères d'évaluation		
<p>Maîtrise des allures. Réalisation des difficultés en terrain varié. Précision des gestes. Respect du comportement du cheval. Respect de la sécurité. Correction et efficacité des aides. Pénalités particulières : 2 chutes = non acquis. Attitude dangereuse = non acquis. Avis du jury - ACQUIS - NON ACQUIS</p>	<p>Respect de l'itinéraire fixé initialement. Correction des vitesses imposées pour chaque tronçon. Respect des points de contrôle durant le parcours. Respect du comportement du cheval. Comportement du cavalier. Pénalités particulières : 2 chutes = non acquis. Non-exécution = non acquis. Attitude dangereuse = non acquis. Avis du jury - ACQUIS - NON ACQUIS</p>	<p>Respect du comportement du cheval. Place du cheval de main. Respect de la sécurité. Correction et efficacité des aides. Pénalités particulières : Dépassement du cavalier, lâcher du cheval = non acquis. Non-exécution = non acquis. Attitude dangereuse = non acquis. Avis du jury - ACQUIS - NON ACQUIS</p>
Les capacités 1 maîtrise d'allures, 1 POR, 1 monté avec cheval en main et 2 tiré au sort ne pourront pas se compenser et seront évaluées sur le principe acquis/non-acquis.		

2-3	2-3	4
Capacité évaluée		
<p>Etre capable :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'assurer les soins courants aux chevaux et aux poneys, en tenant compte des règles d'hygiène et de sécurité ; - de réaliser les opérations quotidiennes liées au maintien de l'état de santé du cheval, en tenant compte de la législation ; - de préparer la cavalerie dans le respect de la psychologie et du bien-être animal. 	<p>Etre capable d'effectuer le travail gymnastique et la mise au travail et en condition d'un cheval ou d'un poney non monté.</p>	<p>Etre capable d'analyser et d'expliquer les opérations effectuées au cours d'un entretien avec le jury.</p>
Conditions d'évaluation		
<p>Test individuel pratique d'une durée de 10 mn (après 10 mn de préparation pour le candidat) sur l'une ou plusieurs des opérations à effectuer décrites dans l'annexe correspondante.</p>	<p>Le candidat travaille son cheval dans une des situations définies ci-dessous, après tirage au sort. Le cheval est préalablement équipé et détendu par le candidat.</p> <p>Définition des situations :</p> <p>+non montées :</p> <p>a) travail sur le plat à la longe ;</p> <p>b) travail sur le plat aux longues rênes ;</p> <p>c) présentation en main, à l'arrêt, au pas et au trot " Modèles et allures "</p> <p>+montées :</p> <p>Réaliser un des tests montés de la CEP 2.</p> <p>Durée : 10 minutes.</p>	<p>Cumul des entretiens individuels avec le jury, réalisés après chacun des tests pratiques, d'une durée de 10 mn chacun.</p>
Critères d'évaluation		
<p>Justesse et précision des gestes et réglages effectués, selon la grille d'évaluation décrite dans l'annexe correspondante.</p>	<p>Justesse et précision des gestes et opérations effectués, selon la grille d'évaluation décrite dans l'annexe correspondante.</p>	<p>Adéquation des réponses avec la pratique, qualité de l'expression orale, proposition de solutions judicieuses.</p>

Annexe IV - table de concordances Convention collective nationale du 11 juillet 1975

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 64 du 23-4-1998 en vigueur le 1-10-1998 BOCC 98-33 étendu par arrêté du 2-2-1999 JORF 10-2-1999.

NOUVELLE CLASSIFICATION	ANCIENNE CLASSIFICATION
Salariés non cadres	Ouvriers, employés et agents de maîtrise
Catégorie 1	
Agent hôtesse d'accueil, coefficient 103	Palefrenier P 1, employé de bureau, coefficient 155
Soigneur, coefficient 103	Palefrenier P 2, coefficient 170
Cavalier soigneur, coefficient 106	Palefrenier P 2 avec BPH et agent titulaire de l'attestation de qualification, coefficient 175
Catégorie 2	
Salariés non cadres Animateur soigneur, coefficient 109	Accompagnateur de tourisme équestre (- d'un an d'activité), coefficient 145 Accompagnateur de tourisme équestre (+ d'un an d'activité), coefficient 155 Agent d'animation de poney-club (- d'un an d'activité), coefficient 155 Agent d'animation de poney-club (+ d'un an d'activité), coefficient 165 Guide de tourisme équestre (brevet de TE jusqu'à 1 an d'activité), coefficient 190 Enseignant, niveau 1 (BEES 1 - d'un an d'activité), coefficient 195
Guide équestre, coefficient 118	Guide de tourisme équestre (brevet de TE après un an d'activité), coefficient 205
Soigneur responsable d'écurie, coefficient 121	Chef palefrenier, coefficient 195
Enseignant animateur, coefficient 130	Enseignant, niveau 1 (BEES 1 + d'un an d'activité), coefficient 210 Responsable technique, niveau II (BEES - d'un an d'activité), coefficient 210 Responsable technique, niveau II (BEES 1 + d'un an d'activité), coefficient 230
Catégorie 3	
Secrétaire-comptable, coefficient 150	Responsable administratif, niveau III B (- de 3 ans d'activité), coefficient 230
	Cadres
Enseignant, coefficient 150	Enseignant, niveau 1 (BEES 2 - d'un an d'activité), coefficient 210
Enseignant, coefficient 150	Enseignant, niveau 1 (BEES 2 + d'un an d'activité), coefficient 230
Catégorie 4	
Enseignant responsable pédagogique, coefficient 167	Responsable technique, niveau II (BEES 2 - d'un an d'activité), coefficient 230 Enseignant, niveau 1 (BEES 3), coefficient 250 Responsable technique, niveau II (BEES 2 + d'un an d'activité), coefficient 250 Responsable administratif (+ 3 ans d'activité), coefficient 250 Responsable technique, niveau II (BEES 2 + d'un an d'activité), coefficient 250 Responsable technique, niveau III A (BEES 2), coefficient 260 Responsable technique, niveau II (BEES 3), coefficient 270 Responsable technique, niveau III A (BEES 3), coefficient 280
Catégorie 5	

L'emploi de cette table est réservé à la situation des salariés dont le contrat de travail est en cours dans un centre équestre à la date d'entrée en application du présent accord et qui doivent, compte tenu de la nouvelle classification, être reclassés.

A cette date, chaque salarié sous contrat devra être positionné dans la nouvelle grille au moyen des indications figurant dans la table de concordance. Une période de transition d'une durée d'un an à compter de l'entrée en vigueur du présent accord est définie.

Cette période devra être utilisée pour reclasser, le cas échéant, les salariés dont le positionnement dans la grille de classification ne serait pas en adéquation avec leur situation réelle.

Accord du 26 novembre 2001 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail - Annexe V

Signataires	
Organisations patronales	Le groupement hippique national (GHN) ; Le syndicat national des exploitants d'établissements professionnels d'entreprises équestres (SNEEPEE),
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFTD ; La confédération française de l'encadrement (CFE) CGC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO,

Préambule

En vigueur étendu

Cet accord d'accès direct a pour but d'organiser la réduction du temps de travail dans les centres équestres. Compte tenu du faible nombre de salariés par centre, cet accord servira de base pour obtenir les aides dites Aubry II dans la majorité des cas. Les parties signataires considèrent que les dispositions ci-après peuvent s'appliquer après trois réunions d'information-formation-débat avec les délégués du personnel s'il y en a, ou le personnel lui-même. La première réunion aura lieu avec invitation des parties signataires du présent accord ou réception d'un document de travail.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50, les centres équestres ont le choix entre la conclusion d'un accord propre, ou l'application du présent accord de branche.

Le choix de l'employeur est effectué par établissement et peut se faire par emploi au sens de l'article 56 de la convention collective nationale.

Les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés doivent conclure leur propre accord.

Dans tous les cas l'employeur doit informer l'inspection du travail de la solution adoptée pour les 35 heures, par lettre recommandée avec demande d'acquéies de réception.

I. ? Durée du travail. - Organisation - Rémunération

Durée du travail

Article 1er

En vigueur étendu

Champ d'application : les dispositions de cet article sont applicables à l'ensemble des salariés non cadres des centres équestres. Les cadres de catégorie 5 et les responsables pédagogiques ayant signé une délégation de pouvoir sont considérés comme autonomes et sont soumis au forfait de 218 jours. Les autres cadres sont soumis à l'horaire collectif.

La durée collective du travail est de 35 heures par semaine, au plus tard à compter du 1er janvier 2002, pour tous les établissements équestres.

La durée maximale de travail par jour est fixée à 10 heures. Les dispositions relatives aux jeunes travailleurs sont celles fixées par l'article L. 715-1 du code rural et de la pêche maritime.

Horaire de travail et restriction à l'organisation du travail

Article 2

En vigueur étendu

Tenue de l'horaire du travail

L'employeur doit établir et afficher un horaire de travail qui indique, pour chaque journée travaillée de la semaine, le nombre d'heures qui doit être accompli par chaque salarié.

Cet horaire, daté et signé par le chef d'établissement, doit être communiqué, ainsi que ses rectifications, à l'inspecteur du travail, dans les 8 jours de sa mise en service.

L'horaire de travail affiché peut être remplacé par un registre tenu par l'employeur et contresigné par le salarié pour confirmer son accord. Cette validation intervient au moins toutes les 2 semaines, sur une base de calcul hebdomadaire.

Organisation de l'horaire de travail

L'horaire doit, si possible, être réparti également sur les jours travaillés de la semaine, soit 5 h 50 par jour pour 6 jours travaillés, pour 35 heures par semaine, sous réserve des possibilités de variation prévues par la législation.

Toutefois, compte tenu des nécessités de l'établissement, cet horaire pourra être réparti inégalement sur les différents jours travaillés dans les conditions suivantes : la durée minimale de travail par jour sera de 3 heures et la durée maximale de 10 heures, la durée hebdomadaire devant être de 35 heures, sous réserve des possibilités de modulation.

Pour l'établissement de l'horaire de travail, ne sont pas comptés comme temps de travail effectif :

- les temps nécessaires à l'habillage, au casse-croûte et au repas ;
- les périodes de repos plus ou moins longues figurant sur l'horaire journalier affiché lorsque l'employeur a retenu ce mode de contrôle de la durée du travail.

Le temps de travail effectué et rémunéré d'un enseignant ou d'un animateur est au moins égal à 125 % du temps de reprise effectif.

Temps de reprise : temps d'enseignement, d'animation ou d'encadrement de la pratique équestre.

Restrictions à l'organisation du travail

L'animateur ou l'enseignant ne pourra effectuer plus de 6 heures de reprise par jour.

Le travail de nuit des jeunes est régi par l'article L. 715-1 du code rural et de la pêche maritime.

Le travail de nuit donne lieu à une majoration de 100 % du salaire horaire pour les heures effectuées entre 23 heures et 6 heures du matin.

Pratique des activités équestres

Toute pratique de l'équitation effectuée sur le lieu de travail doit s'inscrire dans le cadre du contrat de travail pour être considérée comme travail effectif.

Lorsqu'elle est extérieure à la définition de l'emploi, elle est effectuée avec l'autorisation de l'employeur mais n'engage pas sa responsabilité.

Heures supplémentaires

Article 4

En vigueur étendu

Définition et paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire :

- de 25 % pour chacune des 8 premières heures (de la 36e à la 43e heure incluse) ;
- de 50 % à partir de la 44e heure.

La rémunération des heures supplémentaires, ainsi que leur majoration, peut être remplacée par un repos compensateur.

En cas de modulation, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées :

- au-delà de 46 heures de travail par semaine ;

- au-delà de 1 607 heures de travail par an ;
- au-delà des limites fixées par l'accord.

Contingent d'heures supplémentaires

En cas de modulation sur l'année, le contingent d'heures supplémentaires est celui fixé selon la législation en vigueur (130 heures à la date de la signature de l'accord).

Hors modulation, le contingent d'heures supplémentaires est fixé selon la législation en vigueur (220 heures à la date de la signature de l'accord).

Ce contingent peut toutefois faire l'objet d'un dépassement après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégué du personnel, l'employeur informera l'inspection du travail.

Rémunération des heures supplémentaires

En cas de modulation, les heures supplémentaires seront réglées en fin de période de modulation selon l'une des deux modalités suivantes :

- paiement avec le dernier bulletin de salaire en fonction de la majoration légale ;
- récupération sous forme de repos compensateur de remplacement égal au volume d'heures supplémentaires majoré selon le coefficient déterminé par la loi (exemple : 1 heure supplémentaire = 1 h 15 de repos lorsqu'il s'agit d'une heure rémunérée à 125 %).

Hors cas de modulation, les heures supplémentaires sont payées avec le bulletin de salaire du mois au cours duquel elles ont été effectuées. Si elles sont récupérées, elles doivent être prises au plus tard en même temps que les congés payés de la période y afférente.

Dispositions spécifiques aux cadres

Article 5

En vigueur étendu

a) Cadres dirigeants

Ils sont exclus de la RTT.

b) Cadres organisant leur temps de travail

1. Convention de forfait de rémunération

Forfait du directeur

La durée maximale annuelle, fixée à l'article 8.4 de l'accord national de travail du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles tel que modifié par l'avenant n° 12 du 29 mars 2000, est de 1 940 heures de travail effectué, soit 42,5 heures par semaine (1 940/45,7).

Depuis 2003, 151,67 heures au tarif normal plus 32,5 heures majorées de 25 % équivalent à 192,29 heures normales arrondies à 192 heures.

Si un horaire de travail supérieur est maintenu, tout dépassement des 1 940 heures devrait donner lieu à des jours de repos supplémentaires.

Forfait du responsable pédagogique ayant accepté une délégation de pouvoir figurant au contrat de travail

Le forfait incluant des heures supplémentaires devra être fixé sur une base minimale de :

Depuis 2003 : $35 + 3,75 \times 1,25 = 39,69 \times 52/12 = 171,99$ heures arrondies à 172 heures.

2. Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

Le nombre de jours actuellement travaillés est de 282.

La réduction du temps de travail portera ce nombre à 218 jours.

Une demi-journée vaut pour 0,5 jour.

La convention de forfait, comprenant des heures supplémentaires, devra préciser que le salaire antérieur est maintenu et ne peut être inférieur à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicables (1 940 heures), soit un salaire mensuel lissé sur 192 heures normales à partir de 2003.

La loi précise (art. L. 3121-49 du code du travail) :

' Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par la convention après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps et des congés payés reportés, le salarié doit bénéficier, au cours des 3 premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

Repos hebdomadaire

Article 6

En vigueur étendu

Principe

Chaque semaine, le personnel des établissements équestres a droit à 1 journée de repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives. A ce temps de repos hebdomadaire s'ajoute le repos quotidien de 11 heures consécutives.

Dérogation de droit

Tout salarié a droit à un repos hebdomadaire représentant au moins 1 jour complet par semaine. Pour ce jour de repos, il doit être accordé au salarié au minimum par an 12 dimanches.

Circonstances particulières

Tout en préservant un minimum de 12 dimanches de repos par an, le jour de repos hebdomadaire peut être reporté 6 fois par an au maximum, en cas de circonstances particulières imprévues, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos compensateur d'une durée égale au repos à prendre dans les 2 semaines suivant l'événement.

L'employeur doit informer l'inspecteur du travail lorsqu'il use de cette possibilité de suspension.

Jours fériés

Article 7

En vigueur étendu

Pour le personnel des centres équestres, les jours fériés légaux peuvent être travaillés.

Lorsque le 1er Mai est travaillé, il est payé double.

Hors modulation et hors 1er Mai, chaque salarié ayant 6 mois d'ancienneté avant la période de référence a droit à 2 jours de repos supplémentaires qui peuvent être pris en accord avec l'employeur sur des jours fériés ou non.

Les salariés mineurs ne peuvent pas travailler les jours fériés.

Dans le cadre de la modulation, les jours fériés sont inclus dans les 1 607 heures.

II - Travail à temps partiel

Organisation du travail à temps partiel

Article 1er

Le passage d'un temps plein à un temps partiel nécessite la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un égal accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formations, conformément au principe de non-discrimination entre salariés à temps partiel et salariés à temps plein.

1. Durée minimale du travail à temps partiel

Pour tenir compte des spécificités de la structure et des activités des établissements équestres, la durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel ne peut pas être inférieure soit à 7 heures par semaine, soit à 28 heures par mois.

Cependant, à la demande expresse et écrite du salarié pour des raisons de conciliation vie professionnelle/ vie privée ou pour permettre un cumul de contrats de travail dans le respect des durées maximales de travail ou pour tout autre motif qu'il appartiendra au salarié de préciser, cette durée peut être diminuée.

2. Organisation du travail

La durée minimale de travail quotidienne pour les jours qui sont travaillés est fixée à 1 heure pour le personnel d'entretien et les soigneurs. Pour les autres salariés, cette même durée est fixée à 3 heures.

Le nombre d'interruptions de travail est fixé à une par jour.

Chaque interruption sera de 2 heures ou au maximum de 6 heures en cas d'accord entre le salarié et l'employeur.

3. Heures complémentaires

Le contrat de travail précise par ailleurs le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par le salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois. Ce nombre ne peut être supérieur à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue dans le contrat.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée de travail prévue au contrat, dans la limite de 1/3 de cette durée, donnent lieu à une majoration de salaire de 10 %.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale du travail.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

4. Avenant temporaire de complément d'heures

Il est possible d'augmenter temporairement la durée de travail des salariés à temps partiel par le biais d'un avenant au contrat de travail dit 'avenant temporaire de complément d'heures'.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus est fixé à 6 par an et par salarié.

Les heures de travail effectuées au-delà de la nouvelle durée fixée dans l'avenant sont systématiquement majorées de 25 %.

Article 2

En vigueur étendu

Le recours au temps partiel modulé sur l'année est possible selon les modalités suivantes :

Champ d'application :

Le recours au contrat de travail à temps partiel modulé est autorisé pour les catégories d'emploi suivantes : tous postes à l'exclusion des postes de directeur au coefficient 193.

Gestion des horaires :

L'horaire de travail affiché peut être remplacé par un registre tenu par l'employeur et contresigné par le salarié pour confirmer son accord. Cette validation intervient au moins toutes les 2 semaines, sur une base de calcul hebdomadaire.

La durée minimale de travail quotidienne pour les jours qui sont travaillés est fixée à 1 heure pour le personnel d'entretien et les soigneurs. Pour les autres salariés, cette même durée est fixée à 3 heures.

La durée minimale de travail est de 5 heures par semaine.

La durée du travail fixée au contrat pourra varier, à la hausse ou à la baisse, dans la limite d'un tiers de la durée fixée au contrat, sans jamais pouvoir excéder 35 heures.

L'employeur remettra au salarié un planning prévisionnel écrit, moyennant un reçu, 7 jours avant le début de la période. Avant de changer la programmation, l'employeur remettra le nouvel horaire par écrit moyennant un reçu, avec un délai de prévenance d'au moins 7 jours.

Le salarié et l'employeur peuvent convenir d'une rémunération lissée sur une base d'un volume forfaitaire mensuel. Une régularisation interviendra au 1er juin, ou au 1er septembre si l'établissement a opté pour une annualisation du temps de travail, pour faire coïncider les heures payées et les heures travaillées. Les heures seront calculées en fonction du taux en vigueur au jour de la régularisation.

III - Modulation du temps de travail

En vigueur étendu

Données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation :

Le présent accord a pour objet de mettre en place la modulation du temps de travail, dans le cadre des articles L. 713-14 et suivants du code rural.

Le recours à la modulation du temps de travail répond aux variations saisonnières inhérentes à l'activité de notre secteur. Il permet de faire face à la saisonnalité de l'activité extrêmement liée au rythme scolaire des enfants et du temps libre dont disposent les clients pour satisfaire leurs besoins de sports et de loisirs, du climat météorologique ou de la saison de concours, des pratiques touristiques et sportives. Il permet de réduire les coûts de production et d'éviter le recours excessif à des heures supplémentaires et au chômage partiel.

a) Champ d'application :

L'accord de modulation du temps de travail peut être applicable à l'ensemble du personnel de l'établissement, à l'exception des cadres de direction qui sont régis par un forfait sans référence horaire.

L'accord de modulation est applicable aux salariés sous contrat à durée indéterminée et à durée déterminée.

b) Durée du travail :

Durée hebdomadaire moyenne du travail et durée annuelle du travail

Au plus tard à compter du 1er janvier 2002, le temps de travail des salariés sera effectué selon des alternances de périodes de fortes et de faibles activités, à condition que, sur 1 an, la durée hebdomadaire moyenne de travail soit de 35 heures de travail effectif.

Compte tenu de la durée hebdomadaire moyenne du travail, la durée annuelle du travail ne doit pas excéder 1 600 heures. Les 1 600 heures correspondent à :

- nombre de jours dans l'année (365 ou 366) dont on retranche le nombre de jours de congés payés (30 jours), le nombre de jours de repos hebdomadaires (52 ou 53) et le nombre de jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 ne tombant pas un jour ouvrable ;

- divisé par 6 jours ouvrables ;

- multiplié par 35 heures.

Le législateur a fixé le seuil à 1 607 heures.

Les périodes de faibles et de fortes activités devront apparaître distinctement dans le calendrier prévisionnel remis au salarié.

Période de référence pour le calcul de la durée annuelle du travail :

La durée du travail se calcule annuellement sur option de l'employeur, soit entre le 1er juin et le 31 mai, soit entre le 1er septembre et le 31 août.

Amplitude de la modulation :

L'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans les limites suivantes :

- l'horaire minimal hebdomadaire en période basse est fixé à 0 heure de travail effectif ;

- l'horaire hebdomadaire maximal en période haute est fixé à 46 heures, sans dépasser la moyenne de 44 heures de travail effectif sur une période de 12 semaines consécutives.

Exceptionnellement, l'horaire hebdomadaire maximal pourra être dépassé afin d'achever un travail urgent. Les heures supplémentaires sont définies à l'article 4 du présent accord.

c) Programme indicatif de la répartition de la durée du travail :

Calendriers prévisionnels collectifs

Le calendrier prévisionnel de la modulation indiquant les périodes de faibles ou de fortes activités et les horaires pratiqués pendant chacune de ces périodes sera communiqué et affiché chaque année aux salariés, après consultation des représentants du personnel, 2 semaines avant le début de la période de référence.

Calendriers prévisionnels individualisés

Selon les nécessités de service, le temps de travail des salariés peut être aménagé sur la base de l'horaire collectif prévu au calendrier prévisionnel, au moyen d'un calendrier prévisionnel individuel.

Les conditions de changement des calendriers individualisés ainsi que les incidences des absences du salarié sur la rémunération sont identiques à celles fixées en cas de programmation collective.

Les horaires seront enregistrés sur un registre tenu par l'employeur et contresigné par le salarié pour confirmer son accord. Cette validation se fait au moins toutes les 2 semaines sur une base de calcul hebdomadaire.

Délai de prévenance en cas de modifications d'horaires

Les modifications du calendrier prévisionnel annuel sont fixées d'un commun accord ou, en cas de désaccord, sont communiquées aux salariés concernés 2 semaines avant la prise d'effet des modifications.

En cas de baisse imprévisible d'activité (conditions climatiques, raisons sanitaires ..) ou hausse imprévisible (commande de dernière minute, absence d'un salarié pour maladie ou accident du travail ..) le programme de la modulation peut être modifié avec un délai de prévenance de 2 jours ouvrés : dans ce cas, les heures qui auront été modifiées feront l'objet d'une majoration de repos égal à 10 % du temps de travail effectué la première semaine du changement.

d) Rémunération :

Afin d'éviter toute variation de rémunération entre les périodes hautes et basses d'activité, le salaire de base sera indépendant de l'horaire réellement effectué dans le mois : la rémunération sera lissée sur l'année. Les salariés seront rémunérés sur la base de 35 heures par semaine, soit sur 151,67 heures par mois.

e) Chômage partiel : conditions de recours pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation :

En cas d'impossibilité de respecter le calendrier de programmation en raison de baisse d'activité, l'établissement pourra faire une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel si la programmation ne permet pas d'assurer l'horaire collectif minimal de 20 heures par semaine.

f) Absences :

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée, telle que définie au d de l'article 1 du III 'Modulation du temps de travail'.

En cas d'absences non rémunérées, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre d'heures d'absence par rapport à la durée mensuelle du travail lissée.

g) Embauche ou rupture du contrat de travail au cours de la période de référence :

Sauf clause contraire prévue au contrat de travail, le salarié embauché en cours de période de modulation suit les horaires en vigueur dans l'établissement.

En fin de période de modulation, il est procédé à une régularisation sur la base d'un temps réel de travail au cours de la période de présence par rapport à la planification.

En cas de rupture du contrat de travail, sauf s'il s'agit d'un licenciement pour motif économique, la rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées :

- la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le dernier bulletin de salaire ;

- les heures excédentaires par rapport à 35 heures seront indemnisées au salarié avec les bonifications et les majorations applicables aux heures supplémentaires.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de référence, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée, telle que définie au d de l'article 1 du III 'Modulation du temps de travail'.

h) Période transitoire :

Pour la première année d'application de cet accord, toutes les bases sont recalculées pro rata temporis par rapport à la date de mise en application des 35 heures dans l'établissement.

IV - Contrat de travail intermittent

En vigueur étendu

Conditions de recours :

Le recours au contrat de travail intermittent est autorisé pour les catégories d'emploi suivantes : tous postes à l'exclusion du poste de directeur.

Le contrat de travail intermittent doit garantir au salarié une activité au moins égale à 50 heures de travail dans l'année. La durée minimale contractuelle pourra être augmentée de 1/3.

Lorsque l'employeur souhaite faire travailler le salarié pour une période qui n'est pas prévue au contrat, il doit communiquer sa demande au salarié au moins 7 jours calendaires avant le début de la période de travail non programmée. Le salarié pourra refuser ce changement dans la limite de 2 fois par année civile (1).

La rémunération peut être lissée sur l'année en appliquant la formule : durée hebdomadaire du travail prévu au contrat de travail x 52/12, arrondi 2 chiffres après la virgule. En cas d'augmentation provisoire du volume de travail, les heures excédentaires seront rémunérées le mois où elles auront été effectuées.

En outre, l'employeur devra conclure un contrat de travail écrit qui précisera les mentions suivantes :

- la durée minimale annuelle de travail ;
- la répartition des jours et heures de travail.

Arrêté du 22 avril 2002 art. 1 :

Le dernier alinéa de l'article 1er du IV (Contrat de travail intermittent) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-13 du code du travail relatif aux mentions devant figurer obligatoirement dans le contrat de travail intermittent.

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 22 avril 2002.

V - Heures d'équivalence (1)

V - Heures d'équivalence

REPLACE

Le présent article ne peut pas s'appliquer aux salariés à temps partiel (jurisprudence constante de la Cour de cassation).

Les parties signataires conviennent que, pour les activités suivantes, ce temps de travail effectif correspond à :

- randonnée avec découché : le temps de balade depuis la préparation du cheval avant le départ jusqu'au retour au centre équestre correspond à 9 heures de travail par journée ;
- dans les centres de vacances ou à l'occasion d'activités impliquant l'accueil des enfants à la journée : la journée de travail comprend la surveillance des enfants. Cette journée est évaluée à 7 heures de travail par jour ;
- concours : les parties signataires conviennent que le temps de travail effectif, depuis la préparation jusqu'au rangement lors du retour, correspond à une journée ou une demi-journée de travail. Lorsque le concours se déroule sur une demi-journée, le temps de travail est évalué à 3h30. Lorsque le concours se déroule sur une journée, le temps de travail est évalué à 7 heures.

En vigueur étendu

Article 1er

Préambule : le présent article ne peut pas s'appliquer aux salariés à temps partiel (jurisprudence constante de la Cour de cassation).

Pour les activités suivantes, le temps de travail effectif correspond à :

- randonnée avec découché : le temps de balade depuis la préparation du cheval avant le départ jusqu'au retour au centre équestre correspond à 9 heures de travail par journée ;
- dans les centres de vacances ou à l'occasion d'activités impliquant l'accueil des enfants à la journée : la journée de travail comprend la surveillance des enfants. Cette journée est évaluée à 7 heures de travail par jour ;
- concours : le temps de travail effectif, depuis la préparation jusqu'au rangement lors du retour, correspond à 1 journée ou 1 demi-journée de travail. Lorsque le concours se déroule sur une demi-journée, le temps de travail est évalué à 3 h 30. Lorsque le concours se déroule sur 1 journée, le temps de travail est évalué à 7 heures.

(1) Paragraphe exclu de l'extension, le dispositif des heures d'équivalence ne s'appliquant pas dans le secteur d'activité des centres équestres (art.1er, arrêté du 23 février 2015).

VI - Vie de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2

En vigueur étendu

Chacune des parties signataires peut dénoncer cet accord à condition de respecter un préavis de 6 mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux signataires de l'accord.

En cas de dénonciation de l'une ou l'autre des parties signataires, l'accord produit effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué, ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Une nouvelle négociation doit s'engager dans les 2 mois qui suivent la date de dénonciation.

Article 3

En vigueur étendu

Chaque année, en commission mixte, un bilan de la mise en place de l'aménagement et réduction du temps de travail sera effectué. La commission veillera au fait que l'application du présent accord respecte bien le principe, rappelé notamment à l'article 16 de la convention collective, de non-discrimination entre les hommes et les femmes.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé au service pluridépartemental du travail et de la protection sociale agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2002.

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 3 du 8 septembre 1998 relatif à la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi des entreprises équestres

Signataires	
Organisations patronales	Le groupement hippique national (GHN) ; Le syndicat national des exploitants d'établissements professionnels d'enseignement de l'équitation (SNEEPEE),
Organisations de salariés	La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des allumettes, des services annexes (FGTA) FO ; Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles (SNCEA) CGC ; La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC,

TITRE 1er : Instauration d'une cotisation d'entreprise dans le but d'assurer le fonctionnement et les missions de la CPNE

Article 1.1

En vigueur étendu

Pour permettre aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constituant la CPNE des entreprises équestres de prolonger dans les faits les décisions qu'elles sont amenées à prendre et d'exercer leurs missions, il a été décidé d'instaurer une cotisation d'entreprise.

Montant de la cotisation

Article 1.2

En vigueur étendu

Le montant de la cotisation est fixé à 0,25 % de la masse salariale brute annuelle.

Organisme collecteur de la cotisation

Article 1.3

En vigueur étendu

La CPNE confiera à un organisme social la charge du prélèvement de la cotisation. Une convention précisera les modalités de la collecte et du reversement.

Gestion de la cotisation

Article 1.4

En vigueur étendu

Pour assurer la gestion de la cotisation versée par les entreprises, une association sera créée.

Les modalités de constitution et de fonctionnement de l'association de gestion feront l'objet d'un accord professionnel entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constituant la CPNE.

Affectation de la cotisation

Article 1.5

En vigueur étendu

Le fonds constitué par le versement des entreprises sera utilisé pour couvrir les frais consécutifs :

- à la négociation paritaire ;
- au secrétariat ;
- à la diffusion d'informations ;
- à la conception de documents destinés aux entreprises et aux pouvoirs publics ;
- à la communication ;
- à la participation à des forums, salons, colloques ;
- à la consultation de personnes qualifiées et d'organismes professionnels ;
- à la réalisation d'études ;
- à la gestion des certificats de qualification professionnelle ;
- au fonctionnement des CPRE.

Bilan financier annuel

Article 1.6

En vigueur étendu

Un bilan financier annuel sera établi par l'association de gestion, certifié par un expert-comptable et communiqué à l'ensemble des organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires.

TITRE II : Création et fonctionnement des commissions paritaires régionales de l'emploi (CPRE)

Constitution des CPRE.

Article 2.1

En vigueur étendu

Compte tenu des compétences attribuées, dans le cadre de la décentralisation, par l'Etat aux conseils régionaux dans le domaine de la formation professionnelle des jeunes, la CPNE des entreprises équestres recommande la création de commissions paritaires régionales de l'emploi.

Une CPRE peut comprendre et couvrir plusieurs régions.

Missions des CPRE.

Article 2.2

En vigueur étendu

Les missions des CPRE sont celles définies par les statuts de la CPNE et ses avenants.

Elles ont pour rôle d'établir des relations avec les commissions paritaires régionales du FAFSEA, les collectivités territoriales et les pouvoirs publics dans le but de coordonner les actions de formation et d'emploi susceptibles d'être engagées dans la filière des activités équestres.

En outre, les CPRE ont pour principale mission d'assurer, en liaison avec la CPNE et le FAFSEA, la gestion et la validation des certificats de qualification professionnelle au niveau régional.

Composition des CPRE.

Article 2.3

En vigueur étendu

Les CPRE comprennent un représentant titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et un nombre de représentants des employeurs égal au total des membres salariés.

Les organisations nationales signataires du présent avenant désignent leurs représentants aux CPRE par lettre adressée au secrétariat de la CPNE.

Le mandat des représentants ainsi désignés est de 2 ans.

Fonctionnement des CPRE.

Article 2.4

En vigueur étendu

Les CPRE élisent en leur sein un bureau composé d'un président appartenant à l'un des collèges et un secrétaire général appartenant à l'autre collège.

Les fonctions de président et de secrétaire général sont assumées alternativement, tous les 2 ans, par le collège des employeurs et le collège des salariés.

Les CPRE fixent la périodicité de leurs réunions avec un minimum de deux réunions par an. L'ensemble des titulaires et des suppléants sont systématiquement conviés aux réunions.

Avenant n° 4 du 24 janvier 2000 relatif à la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi

Signataires	
Organisations patronales	Le groupement hippique national (GHN) ; Le syndicat national des exploitants d'établissements professionnels d'enseignement de l'équitation (SNEEPEE),
Organisations de salariés	La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des allumettes, des services annexes (FGTA) FO ; Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles (SNCEA) CGC ; La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC,

En vigueur étendu

Article unique

Le montant de la cotisation d'entreprise destinée au fonctionnement de la commission paritaire de l'emploi prévue au taux de 0,25 % de la masse salariale brute annuelle est porté à 0,50 % pour 2000, exceptionnellement.

Décision interprétative du 15 mai 2000 relative aux fonctions supplémentaires

Signataires	
Organisations patronales	Le groupement hippique national (GHN) ; Le syndicat national des exploitants d'établissements professionnels d'enseignements équestres (SNEEPEE),
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT ; La confédération française de l'encadrement (CFE) CGC,

Fonctions supplémentaires

En vigueur étendu

Article unique

Saisie en vue d'une interprétation par le centre équestre d'Istres, représenté par son président, et par plusieurs de ses salariés, représentés par la FGA-CFDT, la commission s'est exprimée comme suit :

Exposé de la situation :

Reconnaissance éventuelle par l'employeur de fonctions supplémentaires entraînant une majoration de salaire de 3 % pour des gardes assurant également une activité calèche et de soins aux chevaux.

Les membres de la commission mixte proposent de rendre l'arbitrage suivant :

Il convient de positionner le métier exercé au coefficient 106 ' cavalier soigneur ' avec, le cas échéant, une majoration pour fonction supplémentaire (exemple : meneur), les soins courants aux équidés faisant partie de l'emploi.

La présente décision est entendue compte tenu des dispositions de l'article 58, dernier alinéa de la convention collective, et en particulier du respect de l'entretien annuel qui y est stipulé.

Avenant n° 76 du 26 avril 2004 relatif aux capacités équestres professionnelles de référence

Signataires	
Organisations patronales	Le groupement hippique national (GHN) ; Le syndicat national des exploitants d'établissements professionnels d'entreprises équestres (SNEEPEE) ; Le syndicat national des entreprises de tourisme équestre (SNETE),
Organisations de salariés	La confédération française de l'encadrement (CFE) CGC ; La fédération des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC ; La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT,

Capacités équestres professionnelles de référence

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'annexe III de la convention collective susvisée sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

(voir ce texte)

Capacités équestres professionnelles de référence

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Cachan, le 26 avril 2004.

Accord du 19 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Le groupement hippique national (GHN) ; Le syndicat national des exploitants d'établissements professionnels-entreprises équestres (SNEEP-EE) ; Le syndicat national des entreprises de tourisme équestre (SNETE),
Organisations de salariés	Le syndicat national des cadres d'entreprises agricole CFE-CGC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO,

Formation professionnelle

En vigueur non étendu

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés agricoles ont depuis de nombreuses années une politique de formation professionnelle volontariste pour favoriser le développement de la formation professionnelle en agriculture et répondre aux spécificités du secteur des entreprises équestres.

Elles réaffirment, à ce titre, que la formation professionnelle est indispensable à l'adaptation au poste de travail et au développement des salariés, à leur compétence et à leur professionnalisation, ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

En effet, les entreprises et les exploitations agricoles doivent s'adapter de plus en plus rapidement aux évolutions, exigences et contraintes de marchés qui doivent tenir compte des impératifs et des besoins des consommateurs, de la sauvegarde et de la valorisation des produits agricoles, des évolutions des techniques de production et d'approvisionnement, aux exigences de qualité et environnementales.

Afin de pouvoir répondre à ces impératifs et compte tenu des contraintes des politiques agricoles nationales, européennes et internationales, les partenaires sociaux des entreprises équestres ont décidé de définir des modalités de mise en oeuvre d'une politique de formation professionnelle qui permettent la mise en oeuvre de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Le présent accord a donc pour objet de définir les axes d'une politique de formation professionnelle permettant d'instaurer une nouvelle dynamique.

A ce titre, les dispositions du présent accord ont notamment pour objectif :

- de permettre l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle dans le cadre du plan de formation mis en oeuvre dans les entreprises, et du droit individuel à la formation, adaptées aux secteurs d'activité des entreprises équestres ;
- de développer l'insertion professionnelle des jeunes et des publics prioritaires en leur permettant de suivre des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- d'assurer un développement adapté de la formation professionnelle dans la branche, le secteur des entreprises équestres à travers la commission paritaire nationale de l'emploi entreprises équestres ;
- de permettre le développement de la formation au niveau professionnel et territorial et s'adapter aux besoins des exploitations, entreprises et des salariés dans une politique de proximité ;
- de développer et inciter à recourir au bilan de compétence.

Les organisations signataires rappellent que les employeurs doivent mettre en place une politique de formation dans les entreprises et exploitations assurant les mêmes accès à la formation professionnelle aux femmes salariées favorisant leur adaptation, leur qualification, professionnalisation et évolution professionnelle.

Le présent accord ne remet pas en cause les dispositifs et dispositions sur le congé individuel de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou titulaires d'un contrat à durée déterminée qu'ils ont mis en place avec les accords du 24 mai 1983 et du 18 juillet 2002.

Chapitre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Formation professionnelle

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements d'outre-mer), aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article 1er de la convention collective nationale étendue n° 3603 régissant le personnel des centres équestres.

Les parties affirment que toutes les dispositions de cet accord sont impératives. Elles s'imposent donc aux accords conclus au sein des entreprises relevant de son champ d'application professionnel et territorial. Les entreprises équestres peuvent déroger plus favorablement à cet accord.

Suivi de l'accord

Formation professionnelle

Article 2

En vigueur non étendu

Il est confié à la CPNE-EE la mission d'assurer le suivi du présent accord et d'alerter la commission mixte paritaire à la convention collective nationale des centres équestres des problèmes éventuels et difficultés rencontrés lors de la mise en oeuvre et application de l'accord.

Entrée en vigueur

Formation professionnelle

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur dès la publication de son arrêté d'extension.

Dénonciation, révision

Formation professionnelle

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, à défaut de la conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Dépôt et extension

Formation professionnelle

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Chapitre II : Droit individuel à la formation

Formation professionnelle

En vigueur non étendu

Les organisations signataires souhaitent mettre en place un droit individuel à la formation répondant aux spécificités et contextes des entreprises équestres.

A partir des expériences qu'ils ont acquises en matière d'organisation, de mise en oeuvre et de gestion des différents dispositifs de formation, les organisations signataires décident de compléter et d'adapter les dispositions légales par les modalités figurant au présent chapitre.

La recherche d'une simplification de la gestion et du suivi du droit individuel à la formation pour les employeurs des entreprises équestres ainsi que la volonté de favoriser et mieux garantir ce droit pour les salariés agricoles conduisent les organisations signataires à mettre en place un financement mutualisé du droit individuel à la formation.

Principe

Formation professionnelle

Article 6

En vigueur non étendu

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Cette durée de 20 heures est portée à 24 heures pour les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ayant :

- soit plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- soit plus de 45 ans ;

- soit n'ayant pas de diplôme au moins égal au niveau V de l'éducation nationale ou de certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP et reconnu par la CPNE-EE.

Ce droit de 20 heures (ou de 24 heures) par an s'applique à compter du 1er janvier 2004.

La condition d'ancienneté s'apprécie au 1er janvier de chaque année. Pour l'appréciation de la condition d'ancienneté du droit individuel à la formation, tout salarié embauché entre le 1er janvier et le 30 juin de l'année précédant le 1er janvier de l'année considérée est réputé avoir 1 an d'ancienneté.

Tout salarié embauché entre le 1er juillet et le 31 décembre est réputé avoir 1 an d'ancienneté au 1er janvier de la 2e année civile suivant celle de son embauche.

Ainsi un salarié embauché entre le 1er janvier 2004 et le 30 juin 2004 est réputé avoir 1 an d'ancienneté au 1er janvier 2005, un salarié embauché entre le 1er juillet et le 31 décembre 2004 est réputé avoir 1 an d'ancienneté au 1er janvier 2006.

Le salarié à temps partiel bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps de travail.

Le salarié titulaire d'un contrat intermittent bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps annuel de travail par rapport à 1 600 heures.

Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

Formation professionnelle

Article 7

En vigueur non étendu

En cas d'absence pour congé sabbatique, congé sans solde supérieur à 1 mois, congé pour création d'entreprise, congé parental, congé individuel de formation au cours d'une année, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.

En cas d'absence pour maladie ou accident de la vie privée, accident de trajet, d'une durée supérieure à 4 mois, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.

Pour tout autre motif de suspension du contrat, y compris en cas de congé de maternité, le droit individuel à la formation est maintenu intégralement.

Cumul des heures de formation

Formation professionnelle

Article 8

En vigueur non étendu

Le nombre d'heures de formation que peut cumuler un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquises chaque année et non utilisé par le salarié dans la limite maximale de 120 heures, et ce pendant au maximum 6 ans, et pour les publics visés à l'alinéa 2 de l'article 6 dans la limite maximale de 144 heures pendant au maximum 6 ans.

La première période de 6 ans de cumul des droits individuels à la formation compte tenu de l'entrée en vigueur ne sera atteinte qu'en 2009 pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté au 1er janvier 2004 ou réputés avoir 1 an d'ancienneté en application de l'article 6.

Pour les salariés à temps partiel et pour les salariés titulaires d'un contrat intermittent, le nombre cumulé est égal aux heures acquises chaque année par le salarié au prorata de son temps de travail dans la limite de 120 heures quel que soit le nombre d'années cumulées pour atteindre ce plafond.

Un salarié peut utiliser sur une même année son droit individuel à la formation pour suivre une formation d'une durée supérieure à 20 heures (ou 24 heures s'il entre dans les bénéficiaires) dans la limite de 120 heures, s'il a cumulé un nombre d'heures au moins équivalent à la durée de la formation. Pour évaluer le nombre d'heures cumulé, le salarié prend en compte les heures de l'année en cours quelle que soit la date de début de la formation au cours de cette même année.

Un salarié à temps partiel ou titulaire d'un contrat intermittent peut utiliser son droit individuel à la formation pour une durée supérieure au nombre d'heures acquis par lui au cours de l'année en cours, s'il a cumulé au cours des années précédentes dans la limite de 120 heures, sans limitation de nombre d'années, un nombre d'heures, augmenté des heures de l'année en cours, au moins équivalent à la durée de la formation.

Droit individuel à la formation des contrats à durée déterminée

Formation professionnelle

Article 9

En vigueur non étendu

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation calculé pro rata temporis, après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Utilisation du droit individuel à la formation

Formation professionnelle

Article 10

En vigueur non étendu

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur la formation souhaitée, sa durée, les dates et heures de l'action de formation.

Si le salarié adresse une demande écrite d'utilisation de son droit individuel à la formation conformément aux modalités du présent accord, l'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 1 mois est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation.

Accord de l'employeur et du salarié

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit. Il pourra être utilisé un document établi par l'organisme paritaire collecteur de la contribution affectée au droit individuel de formation.

L'accord écrit doit préciser la date d'embauche du salarié dans l'entreprise, l'action de formation retenue, sa durée, les dates et heures de l'action.

Le document écrit est transmis à l'organisme paritaire qui vérifie les droits acquis par le salarié et la conformité de l'action de formation aux orientations prioritaires définies à l'article 11. L'organisme informe l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation du salarié.

Les heures de formation peuvent être prises totalement en dehors du temps de travail sous réserve que les heures de travail éventuelles et les heures de formation n'excèdent pas sur une même semaine 46 heures.

Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail ne constituent pas un temps de travail. Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixées à l'article L. 932.1 du code du travail.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les modalités fixées par le code du travail.

Refus de l'employeur

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il refuse au salarié le suivi de l'action de formation.

Après le refus par l'employeur 2 années civiles consécutives, le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation pour demander la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge par ledit organisme.

Si l'organisme paritaire collecteur du congé individuel à la formation accepte la demande du salarié, il en informe le salarié, l'employeur et l'organisme

collecteur du droit individuel à la formation. Celui-ci verse à l'organisme collecteur du congé individuel, pour le compte de l'employeur, le montant de l'allocation de formation correspondant à la durée de la formation dans la limite des droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés selon les modalités fixées par le code du travail.

Actions de formation éligibles et prioritaires au titre du droit individuel de formation

Formation professionnelle

Article 11

En vigueur non étendu

Les organisations signataires décident de retenir des actions de formation pouvant favoriser l'évolution professionnelle du salarié au sein du monde agricole, sa polyvalence et sa qualification. Il s'agit de formations techniques ou professionnelles en lien avec les métiers ou emplois existants dans les différents secteurs entrant dans le champ d'application de l'accord.

Sont également éligibles :

- les actions de formation permettant au salarié de découvrir ou maîtriser les nouvelles technologies ou une ou plusieurs langues ;
- les actions de formation correspondant à une reconnaissance professionnelle paritaire ou un certificat de qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNE-EE compétente pour le secteur et reconnue par le RNCP.

Peuvent également être éligibles les actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience répondant aux critères ci-dessus.

Financement mutualisé du droit individuel à la formation

Formation professionnelle

Article 12

En vigueur non étendu

Les organisations décident de mutualiser le financement du droit individuel à la formation en affectant une partie des contributions à la formation professionnelle dues par les entreprises relevant du présent accord avec obligation de versement à l'organisme paritaire collecteur compétent.

Celui-ci aura pour mission d'assurer :

- la gestion mutualisée des fonds correspondant aux contributions affectées au droit individuel ;
- la prise en charge des actions au titre du DIF conformément aux modalités définies dans le présent accord (coûts de formation, maintiens de salaires et charges correspondantes ou allocations minimales de formation, remboursement de frais) et ce dans la limite des fonds collectés.

En liaison avec la CPNE-EE chargée du suivi de l'accord, il devra établir les documents et formulaires types permettant la mise en oeuvre du droit et le versement ou le remboursement des allocations formation ou du maintien de salaires ainsi que la prise en charge des coûts de formation, ainsi que certains documents prévus par le présent accord. Il transmet tous les ans à la CPNE-EE un bilan des actions de formation ou autres actions prises en charge au titre du droit individuel permettant à celle-ci de suivre les évolutions des demandes, des bénéficiaires, des types et durées des actions, des besoins financiers, des refus éventuels...

Transfert du droit individuel à la formation

Formation professionnelle

Article 13

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Chapitre III : Les contrats de professionnalisation

Formation professionnelle

En vigueur non étendu

Les parties signataires décident de mettre en oeuvre les contrats de professionnalisation selon les modalités définies par le code du travail et dans le présent chapitre.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes et des demandeurs d'emploi en associant formation et acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles.

La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification recherchée par l'entreprise reconnue dans les classifications de la branche dont relève l'entreprise, ou répertoriée par la CPNE-EE compétente pour le secteur d'activité, ou diplômante, ou qualifiante.

Principes applicables au contrat de professionnalisation

Formation professionnelle

Article 14

En vigueur non étendu

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée d'une durée comprise entre 6 et 24 mois ou, un contrat à durée indéterminée.

Dans le cas de contrat à durée indéterminée la durée de l'action de professionnalisation est précisée dans le contrat.

Dans tous les cas, le contrat de professionnalisation est un contrat écrit. Il est déposé auprès de la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée, et pendant l'action de professionnalisation qui intervient obligatoirement au début du contrat dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, le salarié suit une formation professionnelle lui permettant d'acquérir la qualification définie en alternance avec des périodes travaillées en relation avec cet objectif de qualification.

Il peut être conclu avec :

- des jeunes de moins de 26 ans ;
- ou des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE depuis au moins 6 mois ;
- ou des demandeurs d'emploi ayant plus de 45 ans ;
- ou des personnes handicapées entrant dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Précisions sur la formation dans le cadre des contrats de professionnalisation

Formation professionnelle

Article 15

En vigueur non étendu

La formation est mise en oeuvre par un organisme de formation ou lorsqu'elle en dispose par le service de formation de l'entreprise à la condition que celui-ci

soit reconnu par l'organisme paritaire collecteur agréé.

Durée de la formation

La durée de la formation en centre de formation est au minimum égale à 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures et sans pouvoir excéder plus de 25 %.

La durée de la formation en centre de formation pourra être portée à 50 % de la durée du contrat dès lors que la formation suivie est reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou est suivie dans le cadre d'un CQP mis en place par la CPNE-EE. La durée maximale de formation sera alors de 1 600 heures.

Contrat de professionnalisation à durée indéterminée :

La durée de la formation de l'action de professionnalisation, en centre de formation, est au minimum égale à 15 % de la durée de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, et sans pouvoir excéder plus de 30 % de la durée de l'action de professionnalisation fixée au contrat à durée indéterminée.

La durée de la formation pourra être portée au maximum à 1 200 heures dès lors que la formation suivie est reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou est suivie dans le cadre d'un CQP mis en place dans un des secteurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Nature de la formation

La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification recherchée par l'entreprise reconnue dans les classifications de la branche dont relève l'entreprise, ou répertoriée par la CPNE-EE pour le secteur d'activité, ou reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel correspondant au maximum au niveau III de l'éducation nationale.

La CPNE-EE pour le secteur considéré définit en tant que de besoin les formations prioritairement prises en charge par l'organisme collecteur agréé.

Dans un délai de 2 mois à compter du début d'exécution du contrat de professionnalisation pour les contrats conclus pour une durée supérieure à 6 mois ou à durée indéterminée, en cas d'inadéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en oeuvre en situation professionnelle, l'employeur et le salarié peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation dans les limites définies au présent chapitre. Cette modification ne peut intervenir qu'après accord de prise en charge par l'organisme collecteur agréé.

Prise en charge des contrats de professionnalisation

Formation professionnelle

Article 16

En vigueur non étendu

Avant la conclusion du contrat de professionnalisation l'employeur fait une demande de prise en charge à l'organisme collecteur agréé compétent.

Si les conditions définies dans le présent chapitre sont remplies et dans la limite des fonds disponibles l'organisme collecteur agréé informe l'employeur de la prise en charge du contrat.

Chapitre IV : Les périodes de professionnalisation

Formation professionnelle

En vigueur non étendu

Pour favoriser la formation tout au long de la vie et le maintien dans l'emploi des salariés en poste dans les entreprises et des entreprises équestres, les signataires complètent les dispositions légales sur les périodes de professionnalisation.

Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Formation professionnelle

Article 17

En vigueur non étendu

Peuvent bénéficier de périodes de professionnalisation les salariés :

1. Relevant des qualifications ouvrières, employées et techniques à l'exclusion de ceux ayant obtenu depuis moins de 5 ans un diplôme délivré par l'Etat ou ayant obtenu depuis moins de 3 ans un certificat de qualification professionnelle ou un certificat de reconnaissance paritaire professionnelle.
2. Ayant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et justifiant d'au moins 1 an de présence dans l'entreprise.
3. Envisageant la création ou la reprise d'une entreprise, y compris de s'installer comme exploitant agricole.
4. Après un congé parental et ce tant pour les hommes que pour les femmes.
5. Après un congé maternité pour les femmes.
6. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

Objet des périodes de professionnalisation

Formation professionnelle

Article 18

En vigueur non étendu

La période de professionnalisation a pour objet de permettre au salarié d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 ou de participer à une action de formation entrant dans les objectifs ou orientations définies par la CPNE-EE. Objectifs ou orientations qui seront annexés au présent accord.

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, soit à l'initiative du salarié au titre du droit individuel à la formation, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord écrit du salarié.

Les heures de formation au titre de l'action de professionnalisation effectuées hors temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation minimale de formation définie au III de l'article L. 932-1 du code du travail.

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié, elle se déroule hors temps de travail sauf accord écrit de l'employeur pour qu'elle intervienne en tout ou partie pendant le temps de travail. L'employeur ne peut que différer la demande d'un salarié à bénéficier à son initiative d'une période de professionnalisation dans les cas prévus par la loi.

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié, l'action de formation peut excéder les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation avec l'accord de son employeur dans la limite de 80 heures par année civile. Dans ce cas si les heures de formation sont effectuées hors temps de travail, l'accord entre le salarié et l'employeur est passé par écrit et comporte les engagements souscrits par l'employeur dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Procédure

Formation professionnelle

Article 19

Si le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation, il adresse une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles définies à l'article 18, la durée, dates et heures de l'action de formation au moins 2 mois avant la date du début de l'action.

Dans un délai de 15 jours au maximum, l'employeur informe par écrit le salarié :

- soit de son accord y compris si l'action se situe pendant le temps de travail ;
- soit qu'il lui demande que l'action de formation intervienne hors temps de travail, le salarié dispose alors d'un délai de 15 jours pour modifier par écrit sa demande à défaut il est considéré avoir renoncé à son action de formation ;
- soit que sa demande est différée conformément aux dispositions légales.

Le défaut de réponse de l'employeur vaut acceptation.

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur, celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates et heures. Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'au maximum 15 jours pour faire connaître à l'employeur son accord par écrit. Le refus du salarié ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

Dans tous les cas la période de professionnalisation ne peut intervenir qu'après acceptation de prise en charge :

- soit par l'organisme collecteur agréé pour les fonds de professionnalisation compétent pour l'activité de l'employeur, si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur ou si elle intervient à l'initiative du salarié pour le nombre d'heures de formation excédant les droits acquis par lui au titre de son droit individuel à la formation ;
- soit par l'organisme collecteur agréé pour les fonds mutualisés du droit individuel à la formation si la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié.

Quand la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié pour un nombre d'heures de formation excédant les droits acquis par lui au titre de son droit individuel à la formation, une acceptation au titre des fonds de la professionnalisation et une acceptation au titre des fonds mutualisés du droit individuel à la formation par l'organisme ou les organismes collecteurs concernés sont nécessaires.

Dans tous les cas, y compris quand la période de professionnalisation est à l'initiative du salarié, sauf en cas de report possible, la demande de prise en charge est adressée par l'employeur dans les 15 jours qui suivent la demande du salarié acceptée par l'employeur (ou modifiée par le salarié en cas d'acceptation de l'employeur conditionnée à une action hors temps de travail) avec l'ensemble des éléments exigés.

L'organisme collecteur agréé ne peut refuser le financement des actions de formation au titre de la professionnalisation que dans les cas énumérés ci-après :

- le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une période de professionnalisation ;
- l'action de formation ne remplit pas les conditions prévues dans le présent chapitre ;
- insuffisance des fonds disponibles.

L'organisme collecteur doit faire connaître sa réponse à l'employeur et au salarié au plus tard dans les 3 semaines qui suivent la transmission de l'ensemble des éléments requis.

Chapitre V : Diverses dispositions

La formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent

Formation professionnelle

Article 20

En vigueur non étendu

Les parties signataires réaffirment que les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient comme les autres salariés également titulaires d'un contrat à durée indéterminée d'un droit à la formation tout au long de la vie.

Il appartient à l'employeur de veiller à ce que ces salariés bénéficient des mêmes possibilités de formation que les autres dans le cadre du plan de formation.

Le droit individuel à la formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est régi par les dispositions du chapitre 2 du présent accord.

Il est précisé que le salarié peut refuser de suivre une formation pendant les périodes non travaillées prévues à son contrat de travail. Ce refus ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

Si le salarié suit une formation pendant les périodes non travaillées il perçoit :

- soit l'allocation minimale de formation si l'action de formation entre dans les cas où la formation peut être suivie hors temps de travail (droit individuel à la formation, certaines actions de formation au titre du plan de formation, période de professionnalisation) ;
- soit une rémunération égale à ce qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pour le nombre d'heures de formation correspondant, si la formation intervient au titre du plan de formation de l'entreprise et n'entre pas dans les cas de formation au titre du plan pouvant intervenir hors temps de travail.

Le tutorat

Formation professionnelle

Article 21

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord affirment à nouveau l'importance du tutorat qui a pour objectif :

- d'aider, d'informer et de guider les salariés pendant les actions de formation des contrats de professionnalisation ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié en contrat de professionnalisation au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel.

L'employeur peut confier la mission de tutorat à un salarié volontaire. L'employeur veille à permettre au tuteur d'assurer sa mission. Pour l'aider dans sa mission les signataires recommandent le suivi d'une formation spécifique préalable. Le tuteur doit être au moins du même niveau de classification que le poste pour lequel il forme le salarié.

Cette formation spécifique (coût pédagogique, temps de formation, frais) est prise en charge par l'organisme collecteur agréé compétent au titre des fonds affectés à la professionnalisation dans les conditions définies par la CPNE-EE et dans la limite des fonds disponibles ou sur le plan de formation.

Toujours dans l'objectif de favoriser le développement du tutorat, il est décidé d'aider partiellement les entreprises pour les coûts liés à l'exercice de la fonction morale, par la prise en charge d'une partie du temps passé par le salarié tuteur à sa mission, notamment pour le temps consacré à l'acquisition par le salarié de connaissances au travers d'actions de formation en situation professionnelle, et à sa collaboration à l'évaluation.

Par contrat de professionnalisation, l'employeur peut demander la prise en charge à l'organisme de formation, dans les limites des fonds affectés à la professionnalisation, d'un nombre d'heures lié à l'exercice de la mission du salarié tuteur dans les limites d'heures, modalités et base forfaitaire fixées par la CPNE-EE.

La validation des acquis de l'expérience

Formation professionnelle

Article 22

En vigueur non étendu

La validation des acquis de l'expérience a pour objectif notamment de favoriser l'évolution professionnelle des salariés, la construction d'un projet professionnel.

Compte tenu de la diversité des situations et parcours professionnels des salariés et pour améliorer encore la reconnaissance des expériences acquises, tout salarié, quel que soit son contrat de travail, peut bénéficier de la validation des acquis de l'expérience selon les modalités définies dans le code du travail et le présent article.

Un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience, y compris après le terme de son contrat de travail à durée déterminée, s'il justifie :

- de 12 mois d'activité, continue ou non, au cours des 4 dernières années ;
- dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 24 derniers mois, dans un ou plusieurs secteurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Dans ce cas le congé de validation est financé au titre du congé individuel de formation des contrats à durée déterminée, dans la limite des fonds disponibles et à la condition qu'il n'ait pas bénéficié d'un congé de validation par l'organisme collecteur agréé depuis moins 2 ans.

Peuvent donner lieu à validation des acquis de l'expérience les diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification figurant sur une liste établie par les CPNE-EE des activités visées par le présent accord, enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles. Les acquis susceptibles de donner lieu à validation doivent être en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du certificat de qualification professionnelle pour lequel la demande est déposée.

Le salarié doit adresser sa demande à l'institution ou l'organisme qui délivre le diplôme. Pour un certificat de qualification professionnelle délivrée par la CPNE-EE il doit faire sa demande auprès de la CPNE-EE.

L'ensemble des dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience pour les salariés définis dans le présent accord est pris en charge dans la limite des fonds disponibles par l'organisme collecteur agréé sur les fonds affectés au financement de la valorisation des acquis de l'expérience, et ce que le salarié bénéficie ou non d'un congé de validation, et que celui-ci soit pris au titre du congé individuel de formation ou du droit individuel à la formation.

- frais d'inscription éventuels ;
- frais liés à l'accompagnement du salarié selon les modalités et dans la limite des montants forfaitaires fixés par la CPNE-EE qui peuvent varier en fonction des niveaux de diplômes et de certification et/ou du niveau de diplôme déjà obtenu par le salarié ;
- frais éventuels d'hébergement, de restauration, de déplacement dans la limite d'un plafond fixé par la CPNE-EE ;
- salaires correspondant au congé de validation ;
- dans certains cas et selon des modalités à définir par la CPNE-EE les éventuels frais de secrétariat et de constitution du dossier.

Il est précisé que les frais de convocation et les frais des membres du jury y compris de formation pour la validation des certificats de qualification professionnelle sont pris en charge par l'organisme collecteur agréé pour les salariés relevant du présent accord.

La demande de prise en charge de la validation de l'acquis de l'expérience doit être adressée préalablement par le salarié à l'organisme collecteur agréé au titre du congé individuel de formation si le congé de validation ou la demande de validation est faite dans ce cadre ou à l'organisme agréé au titre du droit individuel à la formation si la demande et le congé sont faits dans ce cadre.

Le plan de formation

Formation professionnelle

Article 23

En vigueur non étendu

Les actions pouvant être prises en charge au titre du plan de formation sont définies dans le code du travail ainsi que les modalités et conditions de suivi de ces actions.

Il est précisé que lorsque les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont avec l'accord écrit du salarié mises en oeuvre pendant le temps de travail en dépassant la durée légale du travail, elles ne peuvent avoir pour effet de porter à plus de 46 heures hebdomadaires la durée totale des heures effectuées. Les heures correspondant au dépassement de la durée légale du travail dans ce cas ne donnent pas lieu à majoration pour heure supplémentaire dans la limite de 50 heures par an et par salarié.

Il est rappelé que lorsque la formation intervient en tout ou partie hors temps de travail, avec l'accord écrit du salarié non dénoncé par lui dans les 8 jours, pour une action de formation ayant pour objet le développement de ses compétences, dans la limite de 80 heures par an, le salarié perçoit une allocation de formation (n'ayant pas le caractère de rémunération) égale à 50 % de sa rémunération nette de référence pour les heures de formation hors temps de travail.

L'entreprise définit avant le départ du salarié en formation en tout ou partie hors temps de travail, dans les cas prévus au paragraphe précédent, les engagements souscrits par elle dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Chapitre VI : Dispositions financières

Formation professionnelle

En vigueur non étendu

Les signataires conviennent de fixer dans le présent accord les dispositions générales sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie en agriculture.

Des accords nationaux de branche définiront les modalités de répartition des contributions mutualisées à la formation professionnelle entre les différents droits à la formation pour lesquels le présent accord prévoit une mutualisation.

Les accords de branche ne peuvent pas diminuer les taux indiqués dans le présent chapitre y compris dans les cas où une affectation au financement d'un droit spécifique à la formation a été déterminée.

Les accords de branche pourront compléter les présentes dispositions financières notamment quant aux modalités de collecte.

Les conventions ou accords collectifs départementaux ou régionaux peuvent prévoir des dispositions améliorant les conditions d'accès ou droits des salariés fixés dans le présent accord, mais dans ce cas les besoins supplémentaires de financement qui pourraient en résulter n'ouvrent pas droit automatiquement à prise en charge au titre des fonds mutualisés.

Financement des actions de formation des employeurs de 10 salariés et plus

Formation professionnelle

Article 24

En vigueur non étendu

A compter du 1er janvier 2004, les employeurs occupant 10 salariés et plus doivent consacrer au financement de l'ensemble des actions de formation tout au long de la vie une participation au minimum égale à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours telles que définies par le code rural.

Avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 1,60 % définie ci-dessus, ils doivent effectuer :

- un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation ;
- un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme collecteur au titre des actions de professionnalisation et au titre du droit individuel à formation.

Sur les 0,50 % versés à un organisme collecteur agréé, 0,05 % des rémunérations de l'année de référence sont affectés à la mutualisation du droit individuel à la formation. A compter du 1er janvier 2005 le pourcentage affecté à la mutualisation du droit individuel à la formation est porté à 0,10 % des rémunérations de l'année de référence.

Le reste de la participation minimale de 1,60 % doit être utilisé selon les modalités définies par l'article L. 951-1 du code du travail.

Financement des actions de formation des employeurs de moins de 10 salariés

Formation professionnelle

Article 25

En vigueur non étendu

I. - A compter du 1er janvier 2004

A compter du 1er janvier 2004, les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement des actions de formation tout au long de la vie une participation au minimum égale à 0,25 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours telles que définies par le code rural.

Avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 0,25 % définie ci-dessus, ils doivent effectuer ce versement à l'organisme collecteur agréé.

Sur les 0,25 % versés à l'organisme collecteur agréé, 0,05 % des rémunérations de l'année de référence sont affectés à la mutualisation du droit individuel à la formation.

II. - A compter du 1er janvier 2005

A compter du 1er janvier 2005, les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement des actions de formation tout au long de la vie une participation au minimum égale à 0,30 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours telles que définies par le code rural.

Avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 0,30 % définie ci-dessus, ils doivent effectuer ce versement à l'organisme collecteur agréé.

Sur les 0,30 % versés à l'organisme collecteur agréé, 0,05 % des rémunérations de l'année de référence sont affectés à la mutualisation du droit individuel à la formation.

III. - A compter du 1er janvier 2007

A compter du 1er janvier 2007, les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement des actions de formation tout au long de la vie une participation au minimum égale à 0,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours telles que définies par le code rural.

Avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 0,40 % définie ci-dessus, ils doivent effectuer ce versement à l'organisme collecteur agréé.

Sur les 0,40 % versés à l'organisme collecteur agréé, 0,10 % des rémunérations de l'année de référence sont affectés à la mutualisation du droit individuel à la formation.

IV. - A compter du 1er janvier 2008

A compter du 1er janvier 2008, les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement des actions de formation tout au long de la vie une participation au minimum égale à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours telles que définies par le code rural.

Avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 0,55 % définie ci-dessus, ils doivent effectuer ce versement à l'organisme collecteur agréé.

Sur les 0,55 % versés à l'organisme collecteur agréé, 0,10 % des rémunérations de l'année de référence sont affectés à la mutualisation du droit individuel à la formation.

Fait à Boulogne, le 19 octobre 2004.

Prélèvement

Article 25-Bis

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés agricoles du secteur des centres équestres ont depuis de nombreuses années une politique de formation professionnelle volontariste pour favoriser le développement de la formation professionnelle du secteur des entreprises équestres.

A ce titre, elles réaffirment que la formation professionnelle est indispensable à l'adaptation au poste de travail des salariés, au développement de leurs compétences ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

L'efficacité de la formation professionnelle est cependant mise en péril par les difficultés rencontrées pour prélever les cotisations auprès des établissements redevables. Pour pallier ces difficultés, les organisations signataires décident que le prélèvement MSA passe de 0,20 % à 0,55 % pour l'ensemble des entreprises du secteur équestre.

Accord du 19 octobre 2004 relatif aux fonds mutualisés

Signataires	
Organisations patronales	Le groupement hippique national (GHN) ; Le syndicat national des exploitants d'établissements professionnels, entreprises équestres (SNEEP-EE) ; Le syndicat national des entreprises de tourisme équestre (SNETE),
Organisations de salariés	Le Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ; La Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO,

Fonds mutualisés

En vigueur non étendu

En application des dispositions de l'accord national du 19 octobre 2004 sur la formation professionnelle dans les entreprises équestres, les organisations signataires du présent accord apportent des précisions et compléments sur les modalités de collecte et affectations des fonds mutualisés au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé.

Champ d'application

Fonds mutualisés

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements d'outre-mer), aux salariés et employeurs des exploitations et

entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article 1er de la convention collective nationale étendue n° 3603 régissant le personnel des centres équestres.

Entrée en vigueur

Fonds mutualisés

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur dès la publication de son arrêté d'extension.

Dépôt et extension

Fonds mutualisés

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Dénonciation, révision

Fonds mutualisés

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, à défaut de la conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

Versement des fonds mutualisés

Fonds mutualisés

Article 5

En vigueur non étendu

Les employeurs relevant du champ d'application défini à l'article 1er doivent verser à titre obligatoire tout ou partie de leur contribution à la formation professionnelle au FAFSEA, fonds national d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles.

Le montant de la contribution versée au FAFSEA est déterminé par l'accord national du 19 octobre 2004 sur la formation professionnelle dans les entreprises équestres. Ce versement comprend la partie de la contribution affectée à la mutualisation du droit individuel à la formation.

La contribution versée au FAFSEA s'impute sur la contribution légale due par l'employeur et définie au chapitre 6 de l'accord national sur la formation professionnelle dans les entreprises équestres.

L'assiette de la contribution est constituée par les salaires servant d'assiette aux cotisations d'assurances sociales agricoles.

Répartition des fonds mutualisés

Fonds mutualisés

Article 6

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord conviennent d'affecter entre les différents droits et actions de formation les fonds mutualisés au sein du FAFSEA selon les modalités définies dans le présent article.

En application de l'article 32 bis de la loi sur la formation tout au long de la vie, ces affectations pourront être modulées selon les modalités définies ci-après par les organisations signataires :

La CPNE-EE pourra décider un transfert des fonds affectés à un ou plusieurs droits ou actions de formation (ayant fait l'objet d'une mutualisation) au bénéfice d'un ou plusieurs autres droits ou actions de formation (faisant l'objet d'une mutualisation).

Avant la fin du 3e trimestre de chaque année civile, en fonction, pour chacun des droits à la formation mutualisés, des dépenses et engagements déjà effectués, et des prévisions d'engagements pour les mois de l'année considérée restant à couvrir transmis par le FAFSEA avec d'éventuelles propositions de transferts, la CPNE-EE prend en tant que de besoin une décision de transfert des fonds.

La CPNE-EE transmet sa décision au conseil de gestion du FAFSEA pour mise en oeuvre.

Entreprises de 10 salariés et plus

Le versement de 0,50 % des rémunérations de l'année de référence effectué au FAFSEA par les employeurs occupant 10 salariés et plus en application de l'article 6 du présent accord donne lieu aux affectations suivantes :

Financement mutualisé du droit individuel à la formation :

- à compter du 1er janvier 2004, 0,05 % des rémunérations de l'année de référence.

- à compter du 1er janvier 2005, 0,10 % des rémunérations de l'année de référence.

Financement mutualisé de la professionnalisation :

- à compter du 1er janvier 2004, 0,40 % des rémunérations de l'année de référence.

- à compter du 1er janvier 2005, 0,35 % des rémunérations de l'année de référence.

Financement mutualisé de la valorisation des acquis de l'expérience :

- à compter du 1er janvier 2004, 0,05 % des rémunérations de l'année de référence.

Au versement de cette contribution de 0,50 % s'ajoute à compter du 1er janvier 2008 pour les employeurs de 10 salariés et plus une contribution de 0,05 %, imputable sur la contribution légale et la contribution définie au chapitre 6 de l'accord sur la formation professionnelle en agriculture, et affectée au plan de formation.

Entreprises de moins de 10 salariés

Le versement effectué au FAFSEA au titre de leur participation à la formation professionnelle par les employeurs occupant moins de 10 salariés en application de l'article 6 du présent accord donne lieu aux affectations suivantes :

- à compter du 1er janvier 2004 pour la participation au minimum égale à 0,25 %, affectations au financement mutualisé du plan de formation : 0,20 % des rémunérations de l'année de référence ;

financement mutualisé du droit individuel à la formation : 0,05 % des rémunérations de l'année de référence ;

- à compter du 1er janvier 2005 pour la participation au minimum égale à 0,30 %, affectations au financement mutualisé du plan de formation : 0,20 % des rémunérations de l'année de référence ;

financement mutualisé du droit individuel à la formation : 0,05 % des rémunérations de l'année de référence, financement mutualisé de la professionnalisation : 0,05 % des rémunérations de l'année de référence ;

- à compter du 1er janvier 2007 pour la participation au minimum égale à 0,40 %, affectations au financement mutualisé du plan de formation : 0,20 % des rémunérations de l'année de référence ;

financement mutualisé du droit individuel à la formation : 0,10 % des rémunérations de l'année de référence, financement mutualisé de la professionnalisation : 0,10 % des rémunérations de l'année de référence ;

- à compter du 1er janvier 2008 pour la participation au minimum égale à 0,55 %, affectations au financement mutualisé du plan de formation : 0,25 % des rémunérations de l'année de référence ;

financement mutualisé du droit individuel à la formation : 0,10 % des rémunérations de l'année de référence, financement mutualisé de la professionnalisation : 0,15 % des rémunérations de l'année de référence ; financement mutualisé de la valorisation des acquis de l'expérience : 0,05 % des rémunérations de l'année de référence ;

Recouvrement des contributions

Fonds mutualisés

Article 7

En vigueur non étendu

La participation aux actions et droits à la formation définie à l'article 7 donnent lieu aux modalités de recouvrement définies ci-après :

Une partie de la contribution due par les employeurs, quel que soit leur effectif, pour le financement des droits et actions de formation faisant l'objet d'un financement mutualisé est recouvrée trimestriellement par la caisse de mutualité sociale agricole.

A la date limite de paiement des cotisations sociales appelées trimestriellement, l'employeur doit avoir versé à la caisse de MSA 0,20 % des salaires versés pendant le trimestre. La caisse de MSA reverse le produit de cette contribution au FAFSEA.

Une fois par an, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'exploitation, avec le paiement des cotisations sociales dues pour le dernier trimestre de l'année civile, la caisse de MSA recouvre, en plus de la contribution de 0,20 %, une partie de la contribution due par les employeurs pour le financement des droits et actions de formation faisant l'objet d'un financement mutualisé. Cette contribution est calculée sur l'ensemble des rémunérations versées pendant l'année.

Le montant de la partie de la contribution appelée annuellement est fixé à :

- pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2004, 0,05 % ;
- pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2005, 0,10 % ;
- pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2007, 0,20 % ;
- pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2008, 0,35 %.

Jusqu'au 1er janvier 2008, les employeurs de 10 salariés et plus versent directement et obligatoirement au FAFSEA, avant le 1er mars de l'année suivante, le différentiel entre la contribution de 0,50 % due sur les rémunérations versées pendant une année civile pour le financement des actions et droits à la formation mutualisés et les montants déjà recouverts par la caisse de MSA.

Ainsi les employeurs de 10 salariés et plus versent directement au FAFSEA à titre obligatoire, avant le 1er mars de l'année suivante, en plus des contributions recouvrées par la MSA pour reversement au FAFSEA :

- pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2004, 0,25 % plus les 0,20 % pour le congé individuel de formation ;
- pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2005, 0,25 % plus les 0,20 % pour le congé individuel de formation ;
- pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2008, les 0,20 % pour le congé individuel de formation ;

La contribution visée à l'article 7 ci-dessus est recouvrée par la Caisse de mutualité sociale agricole en même temps que les cotisations d'assurances sociales agricoles. La Caisse de mutualité sociale agricole reversera le produit de cette cotisation au FAFSEA. Les modalités de recouvrement et de reversement de la contribution feront l'objet d'un protocole conclu entre la Caisse centrale de mutualité sociale agricole et le FAFSEA.

Fait à Boulogne, le 19 octobre 2004.

Remplacemant de l'annexe III - Capacités équestres professionnelles de référence Avenant n° 77 du 25 novembre 2005

Signataires	
Organisations patronales	Le groupement hippique national (GHN) ; Le syndicat national des exploitants d'établissements professionnels d'entreprises équestres (SNEEPEE) ; Le syndicat national des entreprises de tourisme équestre (SNETE),
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFTD ; La fédération de l'agriculture CFTC (CFTC-AGRI) ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ; La confédération française de l'encadrement (CFE) CGC,

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'annexe III de la convention collective susvisée sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :
(voir cette annexe)

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Cachan, le 25 novembre 2005.

Accord national de branche du 21 juin 2006 relatif à la formation professionnelle des entreprises équestres

Signataires	
Organisations patronales	Le groupement hippique national (GHN) ; Le syndicat national des entreprises de tourisme équestre (SNETE) ; Le syndicat national des exploitants d'établissements professionnels d'entreprises équestres (SNEEPEE),
Organisations de salariés	La fédération de l'agriculture CFTC (CFTC-AGRI) ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ; Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles (SNCEA) CGC, Préambule

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés agricoles du secteur des centres équestres ont depuis de nombreuses années

une politique de formation professionnelle volontariste pour favoriser le développement de la formation professionnelle du secteur des entreprises équestres.

Elles réaffirment, à ce titre, que la formation professionnelle est indispensable à l'adaptation au poste de travail et au développement des salariés, à leur compétence et à leur professionnalisation ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

En effet, les entreprises équestres doivent s'adapter de plus en plus rapidement aux évolutions, exigences et contraintes de marchés qui doivent tenir compte des impératifs et des besoins de leurs publics, de la production de services réglementés, aux exigences de qualité et environnementales.

Ces très petites entreprises en majorité doivent s'engager dans la création de leurs premiers emplois et s'impliquer dans la formation professionnelle comme moyen principal pour la pérennisation des postes de travail.

Afin de pouvoir répondre à ces impératifs, les partenaires sociaux des entreprises équestres ont décidé de définir des modalités de mise en oeuvre d'une politique de formation professionnelle qui permettent la mise en oeuvre de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Le présent accord a donc pour objet de définir les axes d'une politique de formation professionnelle permettant d'instaurer une nouvelle dynamique.

A ce titre, les dispositions du présent accord ont notamment pour objectifs :

- de permettre l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle dans le cadre du plan de formation mis en oeuvre dans les entreprises et du droit individuel à la formation, adaptées aux secteurs d'activité des entreprises équestres ;
- de développer l'insertion professionnelle des jeunes et des publics prioritaires et de maintenir l'emploi en leur permettant de suivre des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- d'assurer un développement adapté de la formation professionnelle dans la branche, le secteur des entreprises équestres à travers la commission paritaire nationale de l'emploi entreprises équestres ;
- de permettre le développement de la formation au niveau professionnel et territorial et s'adapter aux besoins des entreprises et des salariés dans une politique de proximité ;
- de développer et inciter à recourir au bilan de compétences.

Les organisations signataires rappellent que les employeurs doivent mettre en place une politique de formation dans les entreprises et exploitations assurant les mêmes accès à la formation professionnelle aux femmes salariées favorisant leur adaptation, leur qualification, professionnalisation et évolution professionnelle.

CHAPITRE Ier : DISPOSITIONS GENERALES

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français, (métropole et départements d'outre-mer), aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article 1er de la convention collective nationale étendue n° 3603 régissant le personnel des centres équestres.

Les parties affirment que toutes les dispositions de cet accord sont impératives. Elles s'imposent donc aux accords conclus au sein des entreprises relevant de son champ d'application professionnel et territorial. Les entreprises équestres peuvent déroger plus favorablement à cet accord.

Suivi de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Il est confié à la CPNE-EE la mission d'assurer le suivi du présent accord et d'alerter la commission mixte paritaire à la convention collective nationale des centres équestres des problèmes éventuels et difficultés rencontrés lors de la mise en oeuvre et application de l'accord.

Entrée en vigueur et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter du dépôt. Son extension est demandée.

Dénonciation, révision

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, à défaut de la conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Dépôt

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales.

CHAPITRE II : DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

En vigueur étendu

Les organisations signataires souhaitent mettre en place un droit individuel à la formation répondant aux spécificités et contextes des entreprises équestres.

A partir des expériences qu'elles ont acquises en matière d'organisation, de mise en oeuvre et de gestion des différents dispositifs de formation, les organisations signataires décident de compléter et d'adapter les dispositions légales par les modalités figurant au présent chapitre.

La recherche d'une simplification de la gestion et du suivi du droit individuel à la formation pour les employeurs des entreprises équestres ainsi que la volonté de favoriser et mieux garantir ce droit pour les salariés agricoles conduisent les organisations signataires à mettre en place un financement mutualisé du droit individuel à la formation.

Principe

Article 6

En vigueur étendu

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Cette durée de 20 heures est portée à 24 heures pour les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ayant :

- soit plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- soit plus de 45 ans ;
- soit n'ayant pas de diplôme au moins égal au niveau V de l'éducation nationale ou de certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP et reconnu par la CPNE-EE.

Ce droit de 20 heures (ou de 24 heures) par an s'applique à compter du 1er janvier 2004.

La condition d'ancienneté s'apprécie au 1er janvier de chaque année. Pour l'appréciation de la condition d'ancienneté du droit individuel à la formation, tout salarié embauché entre le 1er janvier et le 30 juin de l'année N est réputé avoir un an d'ancienneté au 1er janvier de l'année N+1.

Tout salarié embauché entre le 1er juillet et le 31 décembre de l'année N acquiert dès le mois de son embauche et jusqu'à la fin de l'année considérée un droit individuel à la formation de 1,67 heure par mois ; cette durée est portée à 2 heures par mois pour les salariés visés par l'alinéa 2 du présent article. Ce droit ne pourra être utilisé qu'à compter du 1er janvier de l'année N+2.

Le salarié à temps partiel bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps de travail

Le salarié titulaire d'un contrat intermittent bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps annuel de travail par rapport à 1 607 heures.

Acquisition de droits en cas de suspension du contrat de travail

Article 7

En vigueur étendu

En cas d'absence pour congé sabbatique, congé sans solde, congé pour création d'entreprise, congé individuel et de formation supérieure à un mois, le DIF du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.

En cas d'absence pour maladie ou accident de la vie privée, accident de trajet d'une durée supérieure à quatre mois, le DIF du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.

Pour tout autre motif de suspension du contrat de travail y compris en cas de congé maternité et de congé parental, le DIF est maintenu intégralement.

Cumul des heures de formation

Article 8

En vigueur étendu

Le nombre d'heures de formation que peut cumuler un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquies chaque année et non utilisé par le salarié dans la limite maximale de 120 heures, et ce pendant au maximum 6 ans, et pour les publics visés à l'alinéa 2 de l'article 6 dans la limite maximale de 144 heures pendant au maximum 6 ans.

La première période de 6 ans de cumul des droits individuels à la formation, compte tenu de l'entrée en vigueur, ne sera atteinte qu'en 2009 pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté au 1er janvier 2004 ou réputés avoir 1 an d'ancienneté en application de l'article 6.

Pour les salariés à temps partiel et pour les salariés titulaires d'un contrat intermittent, le nombre cumulé est égal aux heures acquies chaque année par le salarié au prorata de son temps de travail dans la limite de 120 heures quel que soit le nombre d'années cumulées pour atteindre ce plafond.

Un salarié peut utiliser sur une même année son droit individuel à la formation pour suivre une formation d'une durée supérieure à 20 heures (ou 24 heures s'il entre dans les bénéficiaires), dans la limite de 120 heures, s'il a cumulé un nombre d'heures au moins équivalent à la durée de la formation. Pour évaluer le nombre d'heures cumulé, le salarié prend en compte les heures de l'année en cours quelle que soit la date de début de la formation au cours de cette même année.

Un salarié à temps partiel ou titulaire d'un contrat intermittent peut utiliser son droit individuel à la formation pour une durée supérieure au nombre d'heures acquis par lui au cours de l'année en cours, s'il a cumulé au cours des années précédentes, dans la limite de 120 heures, sans limitation de nombre d'années, un nombre d'heures, augmenté des heures de l'année en cours, au moins équivalent à la durée de la formation.

Droit individuel à la formation des contrats à durée déterminée

Article 9

En vigueur étendu

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation calculé pro rata temporis, après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Utilisation du droit individuel à la formation

Article 10

En vigueur étendu

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur la formation souhaitée, sa durée, les dates et heures de l'action de formation.

Si le salarié adresse une demande écrite d'utilisation de son droit individuel à la formation conformément aux modalités du présent accord, l'absence de réponse de l'employeur dans un délai d'un mois est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation.

1. Accord de l'employeur et du salarié

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit. Il pourra être utilisé un document établi par l'organisme paritaire collecteur de la contribution affectée au droit individuel de formation.

L'accord écrit doit préciser la date d'embauche du salarié dans l'entreprise, l'action de formation retenue, sa durée, les dates et heures de l'action.

Le document écrit est transmis à l'organisme paritaire qui vérifie les droits acquis par le salarié et la conformité de l'action de formation aux orientations prioritaires définies à l'article 11. L'organisme informe l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation du salarié.

Les heures de formation peuvent être prises totalement en dehors du temps de travail sous réserve que les heures de travail éventuelles et les heures de formation n'excèdent pas sur une même semaine 46 heures.

Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail ne constituent pas un temps de travail. Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixées à l'article L. 932. 1 du code du travail.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les modalités fixées par le code du travail.

2. Refus de l'employeur

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il refuse au salarié le suivi de l'action de formation.

Après le refus par l'employeur 2 années civiles consécutives, le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation pour demander la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge par ledit organisme.

Si l'organisme paritaire collecteur du congé individuel à la formation accepte la demande du salarié, il en informe le salarié, l'employeur et l'organisme collecteur du droit individuel à la formation. Celui-ci verse à l'organisme collecteur du congé individuel, pour le compte de l'employeur, le montant de l'allocation de formation correspondant à la durée de la formation dans la limite des droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés selon les modalités fixées par le code du travail.

Actions de formation prioritaires au titre du droit individuel de formation

Article 11

En vigueur étendu

Les organisations signataires décident de retenir comme prioritaires des actions de formation pouvant favoriser l'évolution professionnelle du salarié dans l'entreprise équestre, sa polyvalence et sa qualification. Il s'agit de formations techniques ou professionnelles en lien avec les métiers ou emplois existants définis dans la classification professionnelle de la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les personnels des centres équestres

entrant dans le champ d'application de l'accord.

Sont également éligibles :

- les actions de formation permettant au salarié de découvrir ou maîtriser les nouvelles technologies ou une ou plusieurs langues ;
- les actions de formation correspondant à une reconnaissance professionnelle paritaire ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale des entreprises et des établissements équestres (CPNE EE) compétente pour le secteur et reconnues par le RNCP ;
- peuvent également être éligibles les actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience répondant aux critères ci-dessus.

Financement mutualisé du droit individuel à la formation

Article 12

En vigueur étendu

Les organisations décident de mutualiser le financement du droit individuel à la formation en affectant une partie des contributions à la formation professionnelle dues par les entreprises relevant du présent accord avec obligation de versement à l'organisme paritaire collecteur compétent.

Celui-ci aura pour mission d'assurer :

- la gestion mutualisée des fonds correspondant aux contributions affectées au droit individuel ;
- la prise en charge des actions au titre du DIF conformément aux modalités définies dans le présent accord (coûts de formation, maintiens de salaires et charges correspondantes ou allocations minimales de formation, remboursement de frais) et ce dans la limite des fonds collectés.

En liaison avec la CPNE-EE chargée du suivi de l'accord, il devra établir les documents et formulaires types permettant la mise en oeuvre du droit et le versement ou le remboursement des allocations formation ou du maintien de salaires ainsi que la prise en charge des coûts de formation, ainsi que certains documents prévus par le présent accord. Il transmet tous les ans à la CPNE-EE un bilan des actions de formation ou autres actions prises en charge au titre du droit individuel permettant à celle-ci de suivre les évolutions des demandes, des bénéficiaires, des types et durées des actions, des besoins financiers, des refus éventuels.

Transfert du droit individuel à la formation

Article 13

En vigueur étendu

Le financement mutualisé du droit individuel à la formation permet aux organisations signataires d'adapter et d'améliorer les dispositions légales sur le transfert du droit individuel à la formation.

Situations ouvrant droit au transfert

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié peut demander à suivre :

- soit une action de bilan de compétences ;
- soit une action de validation des acquis de l'expérience ;
- soit une action de formation,

d'une durée au plus équivalente à ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation. (1)

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute grave ou lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis, une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. (2)

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

L'employeur informe l'organisme paritaire collecteur des contributions du droit individuel à la formation.

Si le salarié ne peut suivre l'action qu'il souhaite en application du présent chapitre, avant la fin de son préavis, il conserve son droit et pourra suivre cette action si elle intervient dans un délai de 6 mois après la fin du préavis. L'organisme paritaire collecteur peut accorder un délai supplémentaire sur demande du salarié et dans les cas et modalités définis par l'organisme.

L'organisme paritaire collecteur confirme au salarié et, si le préavis n'est pas fini, à l'employeur la prise en charge de l'action souhaitée par le salarié et rappelle au salarié les délais dont il dispose.

L'allocation de formation calculée selon les modalités fixées par le code du travail pour les heures correspondant à l'action suivie hors temps de travail est versée par l'organisme collecteur au salarié si le contrat de travail est rompu au moment où intervient l'action.

L'allocation est versée par l'organisme paritaire collecteur au plus tard dans le mois qui suit celui où l'action a été suivie par le salarié sur présentation des documents demandés par l'organisme.

En cas de démission, le salarié peut bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis. (3)

Si l'action se termine après la fin du préavis, l'allocation de formation est versée au salarié par l'organisme collecteur au plus tard dans le mois qui suit celui où a été suivie l'action, sur présentation des documents demandés par l'organisme paritaire collecteur. (4)

Cas particulier de transfert du droit individuel à la formation

Si un salarié licencié, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, retrouve un emploi dans une exploitation ou entreprise agricole relevant du champ d'application du présent accord, et versant sa contribution pour le financement du droit individuel à la formation au même organisme collecteur que celui du précédent employeur du salarié, il conserve son droit individuel à la formation pour les droits acquis non utilisés.

Le salarié bénéficie du transfert de son droit si l'interruption entre les contrats à durée indéterminée ou à durée déterminée n'est pas supérieure à 12 mois, quel que soit le mode de rupture.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-6 du code du travail.

(Arrêté du 11 juillet 2007, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-6 du code du travail.

(Arrêté du 11 juillet 2007, art. 1er)

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-6 précité du code du travail, lequel prévoit que, si en cas de démission du salarié son droit individuel à la formation est transféré, sont dus non seulement l'allocation de formation dans le cas où la formation se déroule en dehors du temps de travail, mais également les frais de formation correspondant aux droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

(Arrêté du 11 juillet 2007, art. 1er)

(4) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-6 précité du code du travail, lequel prévoit que, si en cas de démission du salarié son droit individuel à la formation est transféré, sont dus non seulement l'allocation de formation dans le cas où la formation se déroule en dehors du temps de travail, mais également les frais de formation correspondant aux droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

(Arrêté du 11 juillet 2007, art. 1er)

CHAPITRE III : CONTRATS DE PROFESSIONALISATION

Les parties signataires décident de mettre en oeuvre les contrats de professionnalisation selon les modalités définies par le code du travail et dans le présent chapitre.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes et des demandeurs d'emploi en associant formation et acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles.

La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification recherchée par l'entreprise reconnue dans les classifications de la branche dont relève l'entreprise, ou répertoriée par la CPNE-EE compétente pour le secteur d'activité, ou diplômante, ou qualifiante.

Principes applicables au contrat de professionnalisation

Article 14

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation peut être un contrat à durée déterminée d'une durée de 12 mois maximum. (1)

Dans le cas de contrat à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation se situe au début du contrat et sera d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Dans tous les cas, le contrat de professionnalisation est un contrat écrit. Il est déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée, et pendant l'action de professionnalisation qui intervient obligatoirement au début du contrat dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, le salarié suit une formation professionnelle lui permettant d'acquérir la qualification définie en alternance avec des périodes travaillées en relation avec cet objectif de qualification.

Il peut être conclu avec :

- des jeunes de moins de 26 ans.
- ou des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 981-2, alinéa 2, du code du travail aux termes duquel la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée est d'une durée minimale de six mois.
(Arrêté du 11 juillet 2007, art. 1er)

Précisions sur la formation dans le cadre des contrats de professionnalisation

Article 15

En vigueur étendu

La formation est mise en oeuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle en dispose, par le service de formation de l'entreprise à la condition que celui-ci soit reconnu par l'organisme paritaire collecteur agréé sur proposition et suivi de la CPNE-EE.

Durée de la formation

La durée de la formation en centre de formation est au minimum égale à 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures et sans pouvoir excéder plus de 35 %.

Contrat de professionnalisation à durée indéterminée :

La durée de la formation de l'action de professionnalisation, en centre de formation, est au minimum égale à 15 % de la durée de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, et sans pouvoir excéder plus de 35 % de la durée de l'action de professionnalisation fixée au contrat à durée indéterminée.

La durée de la formation pourra être portée au maximum à 1 200 heures dès lors que la formation suivie est reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou est suivie dans le cadre d'un CQP mis en place dans le secteur des centres équestres entrant dans le champ d'application du présent accord.

Nature de la formation

La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification recherchée par l'entreprise, reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres, ou répertoriée par la CPNE-EE, ou reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel correspondant au maximum au niveau III de l'éducation nationale.

La CPNE-EE définit, en tant que de besoin, les formations prioritairement prises en charge par l'organisme collecteur agréé.

Dans un délai de 2 mois à compter du début d'exécution du contrat de professionnalisation pour les contrats conclus pour une durée supérieure à 6 mois ou à durée indéterminée, en cas d'inadéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en oeuvre en situation professionnelle, l'employeur et le salarié peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation dans les limites définies au présent chapitre. Cette modification ne peut intervenir qu'après accord de prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé.

L'organisme paritaire collecteur agréé dépose l'avenant, l'avis et la décision relative au financement, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu d'exécution du contrat. S'il est conforme aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles qui le régissent, elle enregistre l'avenant et notifie sa décision à l'employeur et à l'organisme paritaire collecteur agréé. Le silence pendant plus de 1 mois vaut décision d'enregistrement.

Prise en charge des contrats de professionnalisation

Article 16

En vigueur étendu

Avant la conclusion du contrat de professionnalisation, l'employeur fait une demande de prise en charge à l'organisme collecteur agréé compétent.

Si les conditions définies dans le présent chapitre sont remplies et dans la limite des fonds disponibles, l'organisme collecteur agréé informe l'employeur de la prise en charge du contrat.

CHAPITRE IV : PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

En vigueur étendu

Pour favoriser la formation tout au long de la vie et le maintien dans l'emploi des salariés en poste dans les entreprises équestres, les signataires complètent les dispositions légales sur les périodes de professionnalisation.

Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Article 17

En vigueur étendu

Peuvent bénéficier de périodes de professionnalisation les salariés :

1. Relevant des qualifications ouvrières, employées et techniques à l'exclusion de ceux ayant obtenu depuis moins de 5 ans un diplôme délivré par l'Etat ou ayant obtenu depuis moins de 3 ans un certificat de qualification professionnelle ou un certificat de reconnaissance paritaire professionnelle ;

2. Ayant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et justifiant d'au moins 1 an de présence cumulée dans une ou plusieurs entreprises équestres ;
3. Envisageant la création ou la reprise d'une entreprise, y compris de s'installer comme exploitant agricole ;
4. Après un congé parental et ce tant pour les hommes que pour les femmes ;
5. Après un congé maternité pour les femmes ;
6. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

Objet des périodes de professionnalisation

Article 18

En vigueur étendu

La période de professionnalisation a pour objet de permettre au salarié d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 ou de participer à une action de formation entrant dans les objectifs ou orientations définis par la CPNE-EE, objectifs ou orientations qui seront annexés au présent accord.

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail soit à l'initiative du salarié au titre du droit individuel à la formation, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord écrit du salarié. (1)

Les heures de formation au titre de l'action de professionnalisation effectuées hors temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation minimale de formation définie au III de l'article L. 932-1 du code du travail.

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié, elle se déroule hors temps de travail sauf accord écrit de l'employeur pour qu'elle intervienne, en tout ou partie, pendant le temps de travail. L'employeur ne peut que différer la demande d'un salarié à bénéficier à son initiative d'une période de professionnalisation dans les cas prévus par la loi. (1)

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié, l'action de formation peut excéder les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation avec l'accord de son employeur, dans la limite de 80 heures par année civile. Dans ce cas, si les heures de formation sont effectuées hors temps de travail, l'accord entre le salarié et l'employeur est passé par écrit et comporte les engagements souscrits par l'employeur dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 982-4, alinéa 3, du code du travail qui limite à quatre-vingts au maximum sur une même année civile le nombre des heures effectuées en dehors du temps de travail pouvant excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation.

(Arrêté du 11 juillet 2007, art. 1er)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 982-4, alinéa 3, du code du travail qui limite à quatre-vingts au maximum sur une même année civile le nombre des heures effectuées en dehors du temps de travail pouvant excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation.

(Arrêté du 11 juillet 2007, art. 1er)

Procédure

Article 19

En vigueur étendu

Si le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation, il adresse une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles définies à l'article 18, la durée, dates et heures de l'action de formation, au moins 2 mois avant la date du début de l'action.

Dans un délai de 15 jours au maximum, l'employeur informe par écrit le salarié soit :

- de son accord, y compris si l'action se situe pendant le temps de travail ;
- qu'il lui demande que l'action de formation intervienne hors temps de travail ; le salarié dispose alors d'un délai de 15 jours pour modifier par écrit sa demande, à défaut il est considéré avoir renoncé à son action de formation.

Le défaut de réponse de l'employeur vaut acceptation.

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur, celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates et heures. Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'au maximum 15 jours pour faire connaître à l'employeur son accord par écrit. Le refus du salarié ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

Dans tous les cas, la période de professionnalisation ne peut intervenir qu'après acceptation de prise en charge :

- soit par l'organisme collecteur agréé pour les fonds de professionnalisation compétent pour l'activité de l'employeur, si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur ou si elle intervient à l'initiative du salarié pour le nombre d'heures de formation excédant les droits acquis par lui au titre de son droit individuel à la formation ;
- soit par l'organisme collecteur agréé pour les fonds mutualisés du droit individuel à la formation, si la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié.

Quand la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié pour un nombre d'heures de formation excédant les droits acquis par lui au titre de son droit individuel à la formation, une acceptation au titre des fonds de la professionnalisation et une acceptation au titre des fonds mutualisés du droit individuel à la formation par l'organisme ou les organismes collecteurs concernés sont nécessaires.

Dans tous les cas, y compris quand la période de professionnalisation est à l'initiative du salarié, sauf en cas de report possible, la demande de prise en charge est adressée par l'employeur dans les 15 jours qui suivent la demande du salarié acceptée par l'employeur (ou modifiée par le salarié en cas d'acceptation de l'employeur conditionnée à une action hors temps de travail) avec l'ensemble des éléments exigés.

L'organisme collecteur agréé ne peut refuser le financement des actions de formation au titre de la professionnalisation que dans les cas énumérés ci-après :

- le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une période de professionnalisation ;
- l'action de formation ne remplit pas les conditions prévues dans le présent chapitre ;
- insuffisance des fonds disponibles.

L'organisme collecteur doit faire connaître sa réponse à l'employeur et au salarié au plus tard dans les 3 semaines qui suivent la transmission de l'ensemble des éléments requis.

CHAPITRE V : DISPOSITIONS DIVERSES

Formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent

La formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent

Article 20

En vigueur étendu

Les parties signataires réaffirment que les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient comme les autres salariés également titulaires d'un contrat à durée indéterminée d'un droit à la formation tout au long de la vie.

Il appartient à l'employeur de veiller à ce que ces salariés bénéficient des mêmes possibilités de formation que les autres dans le cadre du plan de formation.

Le droit individuel à la formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est régi par les dispositions du chapitre 2 du présent accord.

Il est précisé que le salarié peut refuser de suivre une formation pendant les périodes non travaillées prévues à son contrat de travail. Ce refus ne peut

donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

Si le salarié suit une formation pendant les périodes non travaillées il perçoit :

- soit l'allocation minimale de formation si l'action de formation entre dans les cas où la formation peut être suivie hors temps de travail (droit individuel à la formation, certaines actions de formation au titre du plan de formation, période de professionnalisation) ;
- soit une rémunération égale à ce qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pour le nombre d'heures de formation correspondant, si la formation intervient au titre du plan de formation de l'entreprise et ne rentre pas dans les cas de formation au titre du plan pouvant intervenir hors temps de travail.

Le tutorat

Article 21

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord affirment à nouveau l'importance du tutorat qui a pour objectif de :

- aider, informer et guider les salariés pendant les actions de formation des contrats de professionnalisation ;
- contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail ;
- contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié en contrat de professionnalisation au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel.

L'employeur peut confier la mission de tutorat à un salarié volontaire. L'employeur veille à permettre au tuteur d'assurer sa mission. Pour l'aider dans sa mission les signataires recommandent le suivi d'une formation spécifique préalable. Cette formation spécifique (coût pédagogique, temps de formation, frais) est prise en charge par l'organisme collecteur agréé compétent au titre des fonds affectés à la professionnalisation dans les conditions définies par la CPNE-EE et dans la limite des fonds disponibles ou sur le plan de formation. (1)

Le tuteur doit être au moins du même niveau de classification que le poste pour lequel il forme le salarié et avoir au moins 2 ans d'ancienneté dans le niveau.

Toujours dans l'objectif de favoriser le développement du tutorat, il est décidé d'aider partiellement les entreprises pour les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, par la prise en charge d'une partie du temps passé par le salarié tuteur à sa mission, notamment pour le temps consacré à l'acquisition par le salarié de connaissances au travers d'actions de formation en situation professionnelle, et à sa collaboration à l'évaluation.

Toutefois cette aide sera conditionnée par le suivi d'une formation spécifique au tutorat par le tuteur.

L'employeur attribue à tout salarié tuteur la fonction supplémentaire « tutorat » correspondant à la catégorie d'emploi du salarié dans la classification de la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 981-9 du code du travail selon lesquelles les organismes collecteurs agréés au titre des contrats et des périodes de professionnalisation peuvent prendre en charge les dépenses exposées pour les formations tutorales dans la limite de quarante heures et de quinze euros par heure de formation. (Arrêté du 11 juillet 2007, art. 1er)

Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience

Article 22

En vigueur étendu

La validation des acquis de l'expérience a pour objectif notamment de favoriser l'évolution professionnelle des salariés, la construction d'un projet professionnel.

Compte tenu de la diversité des situations et parcours professionnels des salariés et pour améliorer encore la reconnaissance des expériences acquises, tout salarié, quel que soit son contrat de travail, peut bénéficier de la validation des acquis de l'expérience selon les modalités définies dans le code du travail et le présent article.

Un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience, y compris après le terme de son contrat de travail à durée déterminée, s'il justifie :

- de 12 mois d'activité continue ou non au cours des 4 dernières années ;
- dont 4 mois consécutifs ou non sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 24 derniers mois, dans une ou plusieurs entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord. (1)

Dans ce cas, le congé de validation est financé au titre du congé individuel de formation des contrats à durée déterminée, dans la limite des fonds disponibles.

Peuvent donner lieu à validation des acquis de l'expérience les diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification figurant sur une liste établie par la CPNE-EE, enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles. Les acquis susceptibles de donner lieu à validation doivent être en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du certificat de qualification professionnelle pour lequel la demande est déposée.

Le salarié doit adresser sa demande à l'institution ou l'organisme qui délivre le diplôme. Pour un certificat de qualification professionnelle délivré par la CPNE-EE il doit faire sa demande auprès de la CPNE-EE.

L'ensemble des dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience pour les salariés définis dans le présent accord est pris en charge dans la limite des fonds disponibles par l'organisme collecteur agréé sur les fonds affectés au financement de la valorisation des acquis de l'expérience, et ce que le salarié bénéficie ou non d'un congé de validation, et que celui-ci soit pris au titre du congé individuel de formation ou du droit individuel à la formation :

- frais d'inscription éventuels ;
- frais liés à l'accompagnement du salarié selon les modalités et dans la limite des montants forfaitaires fixés par la CPNE-EE, qui peuvent varier en fonction des niveaux de diplômes et de certification et / ou du niveau de diplôme déjà obtenu par le salarié ;
- frais éventuels d'hébergement, de restauration, de déplacement dans la limite d'un plafond fixé par la CPNE-EE ;
- salaires correspondant au congé de validation ;
- dans certains cas et selon des modalités à définir par la CPNE-EE, les éventuels frais de secrétariat et de constitution du dossier.

Il est précisé que les frais de convocation et les frais des membres du jury, y compris de formation, pour la validation des certificats de qualification professionnelle (CQP) sont pris en charge par l'organisme collecteur agréé pour les salariés relevant du présent accord.

La demande de prise en charge de la validation de l'acquis de l'expérience doit être adressée préalablement par le salarié à l'organisme collecteur agréé au titre du congé individuel de formation, si le congé de validation ou la demande de validation est faite dans ce cadre, ou à l'organisme agréé au titre du droit individuel à la formation (DIF) si la demande et le congé sont faits dans ce cadre.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 900-1, L. 931-26 et L. 931-15 du code du travail dès lors qu'elles s'avèrent plus favorables pour le salarié. (Arrêté du 11 juillet 2007, art. 1er)

Le plan de formation

Article 23

En vigueur étendu

Les actions pouvant être prises en charge au titre du plan de formation sont définies dans le code du travail ainsi que les modalités et conditions de suivi de ces actions.

Il est précisé que lorsque les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi ou celles qui participent à l'adaptation du salarié à son poste de travail sont, avec l'accord écrit du salarié, mises en oeuvre pendant le temps de travail en dépassant la durée légale du travail, elles ne peuvent avoir pour effet de porter à plus de 46 heures hebdomadaires la durée totale des heures effectuées.

Il est rappelé que, lorsque la formation intervient en tout ou partie hors temps de travail, avec l'accord écrit du salarié non dénoncé par lui dans les 8 jours, pour une action de formation ayant pour objet le développement de ses compétences, dans la limite de 80 heures par an, le salarié perçoit une allocation de formation (n'ayant pas le caractère de rémunération) égale à 50 % de sa rémunération nette de référence pour les heures de formation hors temps de travail.

L'entreprise définit avant le départ du salarié en formation en tout ou partie hors temps de travail, dans les cas prévus au paragraphe précédent, les engagements souscrits par elle dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

CHAPITRE VI : DISPOSITIONS FINANCIERES

En vigueur étendu

Les signataires conviennent de fixer dans le présent accord les dispositions générales sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans le secteur des centres équestres.

Pour définir les modalités de répartition des contributions mutualisées à la formation professionnelle entre les différents droits à la formation pour lesquels le présent accord prévoit une mutualisation.

Financement des actions de formation des employeurs de 10 salariés et plus

Article 24

En vigueur étendu

En application de l'ordonnance du 2 août 2005 et de l'article L. 951-1 du code du travail, la branche des centres équestres verse une cotisation totale de formation de 1,60 %, dont 0,9 % au titre du plan de formation, 0,5 % au titre du droit individuel à la formation et des contrats et périodes de professionnalisation, dont 0,05 % sont mutualisés pour mettre en oeuvre les dispositions de l'article 13 du présent accord, et 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

Les entreprises de 10 à moins de 20 salariés versent une cotisation totale de 1,05 %, dont 0,9 % au titre du plan de formation, 0,15 % au titre du droit individuel à la formation et des contrats et périodes de professionnalisation, dont 0,05 % sont mutualisés pour mettre en oeuvre les dispositions de l'article 13 du présent accord et sont exonérées de cotisation pour le congé de formation.

Financement des actions de formation des employeurs de moins de 10 salariés

Article 25

En vigueur étendu

En application de l'ordonnance du 2 août 2005 et de l'article 35 de la loi n° 2004-391, la branche des centres équestres verse en 2006 et 2007 une cotisation totale de formation de 0,40 %, dont 0,25 % au titre du plan de formation et 0,15 % au titre du droit individuel à la formation et des contrats et périodes de professionnalisation, dont 0,05 % seront mutualisés pour mettre en oeuvre les dispositions de l'article 13 du présent accord. Cette cotisation totale passe à 0,55 % à partir de 2008.

CHAPITRE VI : DISPOSITIONS FINANCIERES

Article 26

En vigueur étendu

Les signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 79 du 2 octobre 2006 relatif aux capacités équestres professionnelles de référence

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'annexe III de la convention collective susvisée sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

(voir cette annexe)

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Boulogne, le 2 octobre 2006.

Avenant n° 84 du 11 avril 2013

Signataires

Organisations patronales	Le GHN ; Le SNETE,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; Le SNCEA CFE-CGC ; La CFTC-Agri,

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 12 A est modifié comme suit :

a) Le paragraphe « Période d'essai » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Période d'essai

La période d'essai permet au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent et à l'employeur d'évaluer les compétences de l'intéressé dans son travail.

La période d'essai, sa durée et son renouvellement doivent être prévus dans le contrat de travail.

1. Durée de la période d'essai

La période d'essai a une durée maximale fixée à :

- 2 mois pour les coefficients 100 à 109 ;

- 3 mois pour les coefficients 111 à 167 sans délégation de pouvoir ;

- 4 mois pour le coefficient 167 lorsque le salarié a une délégation de pouvoir et le coefficient 193.

En cas d'absence du salarié, la période d'essai est prolongée d'une durée équivalente à l'absence, sauf si cette absence est due à la demande de l'employeur.

2. Renouvellement de la période d'essai

Le renouvellement de cette période d'essai est possible 1 fois pour au maximum une durée équivalente.

L'employeur devra faire savoir au salarié, avant l'expiration de la première période, s'il entend se prévaloir de la faculté de renouveler l'essai.

L'accord écrit du salarié dans le contrat de travail doit être obtenu pour renouveler la période d'essai.

3. Délai de prévenance de la rupture de la période d'essai

Lorsque l'employeur met fin au contrat pendant la période d'essai, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise	Délai minimum de prévenance du salarié
Moins de 8 jours de présence	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures
Plus de 1 mois	2 semaines
Au moins 3 mois de présence	1 mois

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la durée de la période d'essai, renouvellement inclus. Ce délai de prévenance est inclus dans la période d'essai. La rupture de la période d'essai doit tenir compte du délai de prévenance.

Le délai de prévenance court à compter de la date de présentation de la lettre recommandée ou de la lettre remise en main propre ou à compter de la date à laquelle l'employeur ou le salarié a eu connaissance de la rupture de la période d'essai.

Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, celui-ci doit respecter un préavis de 48 heures.

Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Les parties n'ont pas à motiver leur décision de rompre, aucune procédure particulière ne doit être respectée.

Recommandation :

Une lettre recommandée avec avis de réception ou une remise en main propre contre décharge au salarié ou à l'employeur en double exemplaire avec mention de la date de remise est utile à titre de preuve. »

b) L'alinéa 4 du paragraphe « Prime d'ancienneté » est remplacé par les dispositions suivantes :

« La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire réel, hors primes et heures supplémentaires, dans les conditions suivantes :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;

- 1 % par année supplémentaire jusqu'à 10 ans d'ancienneté. »

Article 2

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 3

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 12 C sont supprimées et remplacées comme suit :

« 1. Cas de recours au CDD

Le recours au contrat à durée déterminée n'est possible que dans les cas prévus par le code du travail.

Cas particulier du CDD à caractère saisonnier :

Ont un caractère saisonnier les tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs et ne correspondant pas à une activité normale et régulière de l'établissement.

Dans les établissements équestres sont notamment considérés comme saisonniers les emplois limités à la durée des périodes de vacances scolaires liés aux activités spécifiques de ces périodes.

2. Durée du contrat

En ce qui concerne la durée du contrat à durée déterminée, il convient de se référer aux dispositions du code du travail.

3. Indemnité de fin de contrat : conditions d'attribution, montant et versement

A l'échéance du terme, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat, sauf dans les cas prévus par la loi.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est égal à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.

Cette indemnité sera versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figurera sur le bulletin de paie.

Cette indemnité est réduite à 6 % si le salarié a bénéficié d'une formation professionnelle en dehors du temps de travail effectif, telle qu'une action de développement des compétences (exemple : obtention d'un diplôme d'Etat ou d'un titre reconnu par la présente convention collective ou par la CPNE-EE), ou d'un bilan de compétences.

Pour que cette réduction soit applicable, l'employeur doit proposer de manière individuelle au salarié concerné un accès à la formation professionnelle. »

Article 4

En vigueur non étendu

Le b de l'article 13.2 est modifié comme suit :

« b) En cas d'accident ou de maladie de la vie privée après 1 an d'ancienneté et jusqu'à 4 ans d'ancienneté (telle que définie à l'article 49 de la convention), il percevra à compter du huitième jour un salaire entier jusqu'à concurrence de 3 mois pour accident et de 2 mois pour maladie. »

Article 5

En vigueur non étendu

Il est ajouté un article 14.2 ainsi rédigé :

« Article 14.2

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

A l'occasion d'une naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle peuvent bénéficier d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours en cas de naissances multiples.

Ce congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance ou à l'arrivée de l'enfant.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé. Il doit également préciser la date de son retour.

Le contrat de travail est suspendu pendant cette période.

Au terme du congé de paternité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Ce congé peut se cumuler avec le congé prévu à l'article 40.2. »

Article 6

En vigueur non étendu

Le titre de la section 2 « Avantages en nature » du chapitre VII devient « Avantages en nature et cheval en pension ».

Article 7

En vigueur non étendu

L'article 20 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 20

Nourriture

L'évaluation forfaitaire journalière de la nourriture est fixée d'un commun accord avec, au minimum, la valeur déterminée selon le barème fiscal en cours. »

Article 8

En vigueur non étendu

L'article 21 est modifié comme suit :

a) La phrase : « L'indemnité d'occupation que les employeurs sont autorisés à retenir sur la rémunération des salariés est fixée en annexe I » est supprimée et remplacée par la phrase : « L'indemnité d'occupation minimum que les employeurs sont autorisés à retenir sur la rémunération des salariés est fixée dans la grille des salaires. »

b) La phrase : « Le prix de la consommation de l'eau et du courant électrique est à la charge du salarié, sous réserve que celui-ci dispose de compteurs particuliers » est complétée par les mots : « ou divisionnaires ».

Article 9

En vigueur non étendu

L'article 22 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 22

Conditions particulières du salarié détenteur d'un équidé à usage personnel

I. - Le cheval du salarié est admis dans l'établissement hors cadre d'un avantage en nature.

Compte tenu de la particularité de l'emploi dans les centres équestres, un salarié peut être amené à mettre un cheval en pension dans l'établissement où il travaille.

L'employeur peut accepter la présence du cheval du salarié et y mettre fin dans les conditions habituelles de l'établissement. Un préavis de 1 mois minimum pour mettre fin à l'hébergement du cheval devra alors être respecté.

Dans la mesure où le tarif pratiqué ne correspond pas à une réduction de plus de 30 % du prix public de pension, la pension du cheval ne constitue pas un avantage en nature.

II. - Le cheval du salarié est admis dans l'établissement dans le cadre d'un avantage en nature.

Lorsque les conditions de la prise en pension sont inscrites dans le contrat de travail ou dans un avenant, cette négociation prend le caractère d'un avantage en nature.

1. Valeur mensuelle de la pension de l'équidé dans le cas d'un avantage en nature

L'indemnité d'occupation que l'employeur est autorisé à retenir sur la rémunération du salarié est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Sa valeur minimale correspond à 50 % du prix public HT ou, quand il est plus faible, au prix de revient de l'hébergement pour l'établissement.

2. Usage de l'équidé

L'utilisation du cheval personnel n'est pas autorisée pendant le temps de travail sauf accord particulier de l'employeur. Toute utilisation d'un équidé dans un but lucratif est interdite. »

Article 10

En vigueur non étendu

L'article 25 est complété par l'alinéa suivant :

« L'employeur doit conserver un double des bulletins de paie du salarié pendant 5 ans. »

Article 11

En vigueur non étendu

L'article 26 est supprimé dans son intégralité.

Article 12

En vigueur non étendu

Le chapitre VIII « Durée du travail. - Repos hebdomadaires et jours fériés. - Heures supplémentaires » est supprimé. (Se reporter à l'annexe V sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.)

Article 13

En vigueur non étendu

Les dispositions du premier alinéa de l'article 31 sont supprimées et remplacées par la phrase : « Le droit aux congés payés est ouvert pour tout salarié travaillant dans l'entreprise. »

Article 14

En vigueur non étendu

A la fin du troisième alinéa de l'article 43.1, les mots « à moins d'accord entre les parties » sont supprimés.

Article 15

En vigueur non étendu

L'article 43.2 est modifié comme suit :

Au 1 b, dernier alinéa, les mots « un jour franc » sont remplacés par « 2 jours ouvrables ».

Au 2 b, avant-dernier alinéa, les mots « un jour franc » sont remplacés par « 2 jours ouvrables ».

Article 16

En vigueur non étendu

L'article 45.1 est modifié comme suit :

« ASSEDIC » est remplacé par « Pôle emploi » à la fois dans le titre de l'article et dans le texte.

Article 17

En vigueur non étendu

Le 6 « Reclassement professionnel » de l'article 48 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 6. Reclassement, formation professionnelle

A l'issue de son congé de formation, le salarié est réintégré dans son poste ou, si celui-ci n'est plus disponible, à un poste équivalent.

Sauf s'il s'y engage par écrit, l'employeur n'est pas tenu de prendre en compte la qualification ou les connaissances acquises par le salarié au cours du congé de formation.

Le salarié doit remettre à l'employeur une attestation mensuelle d'assiduité à la formation.

Le salarié qui n'a pas présenté sa démission dans les délais avant la fin du congé de formation doit reprendre son travail. »

Article 18

En vigueur non étendu

Au second alinéa de l'article 49, à la suite des mots : « de la durée des contrats antérieurs » sont ajoutés les mots : « y compris les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ».

Article 19

En vigueur non étendu

L'article 53 est modifié comme suit :

Au I, alinéa 2, les mots : « s'il a atteint ou dépassé l'âge de 60 ans » sont remplacés par : « s'il a atteint ou dépassé l'âge légal de la retraite ».

Les dispositions du II sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La mise à la retraite par l'employeur ne constitue pas un licenciement.

Toute disposition contractuelle prévoyant la rupture de plein droit du contrat de travail du salarié en raison de son âge ou de son droit à bénéficier d'une pension vieillesse est nulle.

L'employeur peut proposer la mise à la retraite d'un salarié dès qu'il a atteint l'âge défini par la loi suivant la procédure suivante :

- l'employeur interrogera par écrit le salarié dans un délai de 3 mois avant son anniversaire sur son intention de quitter volontairement l'entreprise ;
- si le salarié est d'accord, il pourra être mis en retraite ;

- si le salarié refuse dans un délai de 1 mois ou si l'employeur ne respecte pas les formalités requises, l'employeur sera dans l'impossibilité de mettre le salarié en retraite pendant l'année qui suit sa date d'anniversaire. Il pourra alors réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante et ce jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

Lorsque le salarié est âgé de 70 ans ou s'il a donné son accord, il peut être mis à la retraite en respectant les dispositions suivantes :

- l'employeur peut notifier cette décision par écrit ;
- cette décision n'a pas à être motivée ;
- l'employeur peut se rétracter s'il obtient l'accord du salarié ;
- l'employeur devra respecter un délai de préavis prévu à l'article 43.1 de la convention pour chaque catégorie de personnel.

Le salarié mis à la retraite a droit à une indemnité fixée comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- personnel ayant moins de 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année d'ancienneté ;
- personnel ayant plus de 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois de salaire par année de présence pour les 10 premières années, plus 2/15 de mois de salaire pour chaque année suivante.

Le salaire de référence est le salaire moyen des 12 ou 3 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Lorsque les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail peut s'analyser en un licenciement abusif, voir nul.

En cas de requalification, le salarié ne peut cumuler les avantages liés au départ à la retraite et ceux dus au titre du licenciement. »

Article 20

En vigueur non étendu

L'article 54, intitulé « Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur » et dont les dispositions ont été abrogées par l'avenant n° 66 du 19 février 1999, est supprimé dans son intégralité.

Article 21

En vigueur non étendu

L'article 59 est modifié comme suit :

a) Pour la fiche cavalier-soigneur, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire d'un CAPA, option palefrenier-soigneur ou option soigneur d'équidés, d'un BEPA activités hippiques, d'un brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAP AAT), d'un titre à finalité professionnelle animateur assistant d'équitation (TFP AAE), d'un certificat de qualification professionnelle animateur soigneur assistant (CQP ASA) ou de 2 années d'expérience professionnelle dans le métier de soigneur ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNE-EE). »

b) Pour la fiche animateur-soigneur, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi nécessite l'acquisition de compétences et des aptitudes dans l'encadrement et l'animation de groupes d'enfants. Cet emploi est accessible au titulaire d'un brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAP AAT), d'un brevet d'animateur poney (BAP), d'un titre à finalité professionnelle animateur assistant d'équitation (TFP AAE), du diplôme d'accompagnateur de tourisme équestre (ATE) ou d'un certificat de qualification professionnelle animateur soigneur assistant (CQP ASA) ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNE-EE). »

c) Pour la fiche guide équestre :

Les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire d'un certificat de qualification professionnelle organisateur de randonnées équestres (CQP ORE), d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport activités équestres mention ' tourisme équestre ' (BPJEPS TE) ou du diplôme d'accompagnateur de tourisme équestre (ATE) avec 5 années d'expérience. »

Les capacités équestres professionnelles sont modifiées par :

Capacité III (voir annexe III).

d) Pour la fiche enseignant-animateur, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire du BEES 1 activités équestres, d'un certificat de qualification professionnelle enseignant animateur d'équitation (CQP EAE) ou organisateur de randonnées équestres (CQP ORE) ou d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport activités équestres (BPJEPS AE). »

e) Pour la fiche enseignant, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire d'un BEES 1 activités équestres, d'un certificat de qualification professionnelle enseignant animateur d'équitation (CQP EAE) ou organisateur de randonnées équestres (CQP ORE) ou d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport activités équestres (BPJEPS AE) avec 5 années d'expérience ou d'un BEES 2 activités équestres ou d'un diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DESJEPS) mention ' équitation '. »

f) Pour la fiche enseignant responsable pédagogique, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire d'un BEES 2 activités équestres ou d'un diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport mention ' équitation ' avec 5 années d'expérience ou d'un BEES 1 activités équestres, d'un certificat de qualification professionnelle enseignant animateur d'équitation (CQP EAE) ou d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport activités équestres (BPJEPS AE) avec 10 années d'expérience. »

Article 22

En vigueur non étendu

L'annexe I est modifiée comme suit :

La rubrique « Avantages en nature » est supprimée et remplacée par :

« Avantages en nature. - Logement :

Valeur minimale mensuelle du logement :

Logement individuel :

- pièce d'au moins 9 m2 meublée, éclairée, chauffée : 5 heures.

Logement familial :

- logement nu, par pièce de 9 m2 : 3 heures ;

- majoration pour dépendance couverte de 12 m2 : 2 heures ;

- majoration pour jardin de 250 m2 : 2 heures.

Les heures correspondent à la valeur horaire du Smic. »

Article 23

En vigueur non étendu

L'annexe V est modifiée comme suit :

a) Paragraphe I, article 2 :

Rubrique « Organisation de l'horaire de travail » :

La phrase : « Pour tout temps de reprise s'ajoute un temps de préparation, d'accueil et de rangement des équipements, estimé à 25 % » est supprimée et remplacée par : « Le temps de travail effectué et rémunéré d'un enseignant ou d'un animateur est au moins égal à 125 % du temps de reprise effectif. »

« Temps de reprise : temps d'enseignement, d'animation ou d'encadrement de la pratique équestre. »

b) Paragraphe I, article 3 :

Cet article est supprimé.

c) Paragraphe I, article 4 :

Les dispositions de la rubrique « Définition et paiement des heures supplémentaires » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire :

- de 25 % pour chacune des 8 premières heures (de la 36^e à la 43^e heure incluse) ;

- de 50 % à partir de la 44^e heure.

La rémunération des heures supplémentaires, ainsi que leur majoration, peut être remplacée par un repos compensateur.

En cas de modulation, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées :

- au-delà de 46 heures de travail par semaine ;

- au-delà de 1 607 heures de travail par an ;

- au-delà des limites fixées par l'accord. »

Les dispositions de la rubrique « Contingent d'heures supplémentaires » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« En cas de modulation sur l'année, le contingent d'heures supplémentaires est celui fixé selon la législation en vigueur (130 heures à la date de la signature de l'accord).

Hors modulation, le contingent d'heures supplémentaires est fixé selon la législation en vigueur (220 heures à la date de la signature de l'accord).

Ce contingent peut toutefois faire l'objet d'un dépassement après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informera l'inspection du travail. »

d) Paragraphe I, article 5 :

Le 1 du b « Convention de forfait de rémunération » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 1. Convention de forfait de rémunération

Forfait du directeur :

La durée maximale fixée à l'article 8.4 de l'avenant n° 12 du 29 mars 2000 à l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles est de 1 940 heures de travail effectuées, soit 42,5 heures par semaine (1 940/45,7).

Depuis 2003, 151,67 heures au tarif normal plus 32,5 heures majorées de 25 % équivalent à 192,29 heures normales arrondi à 192 heures.

Si un horaire de travail supérieur est maintenu, tout dépassement des 1 940 heures devrait donner lieu à des jours de repos supplémentaires.

Forfait du responsable pédagogique ayant accepté une délégation de pouvoir figurant au contrat de travail :

Le forfait incluant des heures supplémentaires devra être fixé sur une base minimale de :

Depuis 2003 : $35 + 3,75 \times 1,25 = 39,69 \times 52/12 = 171,99$ arrondies à 172 heures. »

Dans le 2 « Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail », le nombre de jours travaillés est remplacé par « 218 ».

e) Paragraphe I, article 7 :

L'alinéa 4 est supprimé et remplacé par la phrase suivante :

« Les salariés mineurs ne peuvent pas travailler les jours fériés. »

Au même article, « 1 600 heures » est remplacé par « 1 607 heures ».

f) Paragraphe III, article 1 b « Durée du travail » :

Au 3e paragraphe, la phrase : « Selon les années, la durée annuelle pouvant varier de 1 590 à 1 605 heures, le législateur a fixé le seuil à 1 600 heures » est remplacée par : « Le législateur a fixé le seuil à 1 607 heures. »

g) Paragraphe V :

1. Il est ajouté le préambule suivant :

« Le présent article ne peut pas s'appliquer aux salariés à temps partiel (jurisprudence constante de la Cour de cassation). »

2. A l'article 1er, les mots « dans les centres de vacances » sont remplacés par « dans les centres de vacances ou à l'occasion d'activités impliquant l'accueil des enfants à la journée ».

Article 24

En vigueur non étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 85 du 10 octobre 2013

Signataires	
Organisations patronales	Le GHN ; Le SNETE,
Organisations de salariés	La CFTC-Agri ; La FGA CFTD ; Le SNCEA CFE-CGC,

En vigueur étendu

Le chapitre VI « Dispositions financières » de l'accord du 19 octobre 2004 concernant la formation professionnelle est complété par les dispositions suivantes :

« Article 25 bis

Prélèvement

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés agricoles du secteur des centres équestres ont depuis de nombreuses années une politique de formation professionnelle volontariste pour favoriser le développement de la formation professionnelle du secteur des entreprises équestres.

A ce titre, elles réaffirment que la formation professionnelle est indispensable à l'adaptation au poste de travail des salariés, au développement de leurs compétences ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

L'efficacité de la formation professionnelle est cependant mise en péril par les difficultés rencontrées pour prélever les cotisations auprès des établissements redevables. Pour pallier ces difficultés, les organisations signataires décident que le prélèvement MSA passe de 0,20 % à 0,55 % pour l'ensemble des entreprises du secteur équestre. »

Avenant n° 84 bis du 11 avril 2013

Signataires	
Organisations patronales	Le GHN ; Le SNETE,
Organisations de salariés	La FGA CFTD ; Le SNCEA CFE-CGC ; La CFTC-Agri ; La FGTA FO,

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 12 A est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 12 A

Conclusion du contrat de travail pour le personnel non cadre

Embauche

Lorsqu'un employeur engage un salarié, il peut demander la dernière attestation de travail, son curriculum vitae et doit lui faire passer une visite médicale d'embauche.

L'engagement est conclu par un contrat conforme à la présente convention collective.

Contrat de travail

Le contrat de travail est établi en double exemplaire, signé par les deux parties et remis à chacune d'elles.

Le contrat de travail, sans préjudice des dispositions des articles L. 1242-12 et L. 1242-13 du code du travail (ancien article L. 122-3), indique obligatoirement :

- la convention collective de référence ;
- la date d'effet du contrat ;
- la nature du contrat ;
- le lieu de travail ;
- la qualification de l'emploi ;
- la catégorie d'emploi ;
- le coefficient de l'emploi ;
- la ou les éventuelles fonctions supplémentaires ;
- la durée et les modalités de la période d'essai ;
- la durée du travail ;

- le salaire réel ;
- les clauses particulières ;
- le régime de protection sociale et la caisse de retraite complémentaire ;
- les primes éventuelles ;
- les avantages en nature éventuels.

Le contrat peut contenir toute clause particulière sous réserve qu'elle ne soit pas contraire aux dispositions de la présente convention collective et de la réglementation en vigueur.

Toute modification ultérieure du contrat fera l'objet d'un nouvel accord écrit des intéressés.

Période d'essai

La période d'essai permet au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent et à l'employeur d'évaluer les compétences de l'intéressé dans son travail.

La période d'essai, sa durée et son renouvellement doivent être prévus dans le contrat de travail.

1. Durée de la période d'essai

La période d'essai a une durée maximale fixée à :

- 2 mois pour les coefficients 100 à 109 ;
- 3 mois pour les coefficients 111 à 167 sans délégation de pouvoir ;
- 4 mois pour le coefficient 167 lorsque le salarié a une délégation de pouvoir et le coefficient 193.

En cas d'absence du salarié, la période d'essai est prolongée d'une durée équivalente à l'absence, sauf si cette absence est due à la demande de l'employeur.

2. Renouvellement de la période d'essai

Le renouvellement de cette période d'essai est possible une fois pour au maximum une durée équivalente.

L'employeur devra faire savoir au salarié, avant l'expiration de la première période, s'il entend se prévaloir de la faculté de renouveler l'essai.

L'accord écrit du salarié dans le contrat de travail doit être obtenu pour renouveler la période d'essai.

3. Délai de prévenance de la rupture de la période d'essai

Lorsque l'employeur met fin au contrat pendant la période d'essai, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise	Délai minimal de prévenance du salarié
Moins de 8 jours de présence	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures
Plus de 1 mois	2 semaines
Au moins 3 mois de présence	1 mois

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la durée de la période d'essai, renouvellement inclus. Ce délai de prévenance est inclus dans la période d'essai. La rupture de la période d'essai doit tenir compte du délai de prévenance.

Le délai de prévenance court à compter de la date de présentation de la lettre recommandée ou de la lettre remise en main propre ou à compter de la date à laquelle l'employeur ou le salarié a eu connaissance de la rupture de la période d'essai.

Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, celui-ci doit respecter un préavis de 48 heures.

Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Les parties n'ont pas à motiver leur décision de rompre, aucune procédure particulière ne doit être respectée.

Recommandation :

Une lettre recommandée avec avis de réception ou une remise en main propre contre décharge au salarié ou à l'employeur en double exemplaire avec mention de la date de remise est utile à titre de preuve.

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est versée mensuellement aux salariés non cadres dans les conditions ci-après.

Cette prime fait partie de la rémunération soumise aux cotisations d'assurances sociales agricoles en application de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.

Sont assimilées à des heures de présence pour la détermination de l'ancienneté les périodes d'arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident du travail, formation continue, congés payés ou formation syndicale.

La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire réel, hors primes et heures supplémentaires, dans les conditions suivantes :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 1 % par année supplémentaire jusqu'à 10 ans d'ancienneté. »

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 12 B est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 12 B

Conclusion du contrat de travail pour le personnel cadre

Sont cadres les salariés relevant de la catégorie 5 et ceux ayant signé une délégation de pouvoir telle que définie ci-dessous :

Délégation de pouvoir relative à la sécurité des activités équestres

Le salarié enseignant cadre accepte une délégation de pouvoir nominative et contractuelle pour les pratiques équestres et la responsabilité qu'elle implique.

Le salarié est le responsable pénal et civil pour ce qui concerne l'intégrité physique et psychique du pratiquant. Le salarié doit respecter et faire respecter la réglementation en vigueur en termes d'hygiène et de sécurité et d'environnement.

Le salarié fera respecter par les salariés dont il a la charge et par les pratiquants, les règles de sécurité, le port du casque et de tenues et équipements adaptés aux pratiques équestres dont il a la charge.

Parmi les cadres, on distingue deux catégories :

a) Cadres dirigeants

Sont considérés comme cadres dirigeants les directeurs généraux salariés qui disposent pour assumer leurs fonctions de la délégation de pouvoir la plus large en matière sociale, économique et financière (gestion du budget et des investissements, gestion du personnel et des équidés, hygiène et sécurité,

responsabilité pénale). Cette délégation de pouvoir doit être précisée dans le contrat de travail.

La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans ce contrat, son refus ne pouvant être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et ne bénéficient donc pas de la réduction du temps de travail.

Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire dont ils débattent librement avec leur employeur, mais qui ne peut être inférieure à un seuil minimal équivalent à 130 % du salaire du directeur de catégorie 5.

b) Cadres organisant leur temps de travail

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens de la convention collective ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des deux autres catégories.

Ces cadres disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur est confiée. Leur horaire de travail ne peut être prédéterminé.

Ce sont les directeurs relevant de la catégorie 5 et les responsables pédagogiques de la catégorie 4, qui ne sont pas sous l'autorité directe d'un directeur salarié ou d'un gérant de SARL ou d'un entrepreneur individuel. En outre, ce dernier doit avoir signé une délégation de pouvoir. Pour ces derniers la qualité de cadre doit être acceptée par le salarié, son refus ne pouvant être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Embauche

Lorsqu'un employeur engage un cadre, il peut demander la dernière attestation de travail, son curriculum vitae et doit lui faire passer une visite médicale d'embauche.

Contrat de travail

Le contrat de travail est établi en double exemplaire, signé par les deux parties et remis à chacune d'elles.

Le contrat de travail, sans préjudice des dispositions des articles L. 1242-12 et L. 1242-13 du code du travail (ancien article L. 122-3), indique obligatoirement :

- la convention collective de référence ;
- la date d'effet du contrat ;
- la nature du contrat ;
- le lieu de travail ;
- la définition de la délégation de pouvoir ;
- la qualification de l'emploi ;
- la catégorie d'emploi ;
- le coefficient de l'emploi ;
- la ou les éventuelles fonctions supplémentaires ;
- la durée et les modalités de la période d'essai ;
- la durée du travail ;
- le salaire réel ;
- les clauses particulières ;
- le régime de protection sociale et la caisse de retraite complémentaire ;
- les primes éventuelles ;
- les avantages en nature éventuels.

Toute modification ultérieure du contrat fera l'objet d'un nouvel accord écrit des intéressés.

Période d'essai

Se référer à l'article 12 A en ce qui concerne la période d'essai.

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est versée mensuellement aux salariés cadres dans les conditions ci-après.

Cette prime fait partie de la rémunération soumise aux cotisations d'assurances sociales agricoles en application de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.

Sont assimilées à des heures de présence pour la détermination de l'ancienneté les périodes d'arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident du travail, formation continue, congés payés ou formation syndicale.

La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire conventionnel, hors primes et heures supplémentaires, dans les conditions suivantes :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 1 % par année supplémentaire jusqu'à 10 ans d'ancienneté. »

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 12 C est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 12 C

Conditions particulières relatives aux contrats à durée déterminée

1. Cas de recours au CDD

Le recours au contrat à durée déterminée n'est possible que dans les cas prévus par le code du travail.

Cas particulier du CDD à caractère saisonnier :

Ont un caractère saisonnier, les tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs et ne correspondant pas à une activité normale et régulière de l'établissement.

Dans les établissements équestres, sont notamment considérés comme saisonniers les emplois limités à la durée des périodes de vacances scolaires liés aux activités spécifiques de ces périodes.

2. Durée du contrat

En ce qui concerne la durée du contrat à durée déterminée, il convient de se référer aux dispositions du code du travail.

3. Indemnité de fin de contrat : conditions d'attribution, montant et versement

A l'échéance du terme, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat, sauf dans les cas prévus par la loi.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est égal à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.

Cette indemnité sera versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figurera sur le bulletin de paie.

Il est possible de réduire le montant de l'indemnité de fin de contrat de 10 à 6 % moyennant des contreparties en termes de formation professionnelle. Celles-ci peuvent prendre la forme, en dehors du temps de travail effectif, d'une action de développement des compétences ou d'un bilan de compétences dans le cadre du plan de formation de l'entreprise (art. L. 1243-9 du code du travail).

Pour que cette réduction soit applicable, l'employeur doit proposer de manière individuelle au salarié concerné un accès à la formation professionnelle. »

Article 4

En vigueur non étendu

L'article 13 B est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 13 B

Garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail

En cas d'accident ou de maladie dûment signalés dans les 3 jours francs et constatés par certificat médical, pouvant donner lieu à une contre-visite d'un médecin, le salarié continue à percevoir l'intégralité du salaire de base garanti par le contrat de travail, dans les conditions suivantes :

a) En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle sans condition d'ancienneté et jusqu'à 4 ans d'ancienneté (telle que définie à l'article 49 de la présente convention collective), il percevra, à compter du premier jour, un salaire entier jusqu'à concurrence de 3 mois d'absence ;

b) En cas d'accident ou de maladie de la vie privée après 1 an d'ancienneté et jusqu'à 4 ans d'ancienneté (telle que définie à l'article 49 de la présente convention collective), il percevra à compter du huitième jour un salaire entier jusqu'à concurrence de 3 mois pour accident et de 2 mois pour maladie ;

c) A partir de la cinquième année d'ancienneté, cette indemnité sera majorée de 1 mois par tranche de 4 années et plafonnée à 6 mois.

Plusieurs arrêts successifs peuvent être indemnisés au titre des dispositions qui précèdent, sans toutefois dépasser au cours d'une même année la durée fixée ci-dessus, compte tenu de l'ancienneté du salarié au début de sa maladie.

Les appointements versés en application du présent article seront diminués chaque mois du montant des prestations allouées à l'intéressé au titre des assurances sociales agricoles ou de toute autre caisse de prévoyance ou d'assurances accident à laquelle adhère l'entreprise. »

Article 5

En vigueur non étendu

Est ajouté un article 14.2 ainsi rédigé :

« Article 14.2

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

A l'occasion d'une naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle peuvent bénéficier d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours en cas de naissances multiples.

Ce congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance ou à l'arrivée de l'enfant.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé. Il doit également préciser la date de son retour.

Le contrat de travail est suspendu pendant cette période.

Au terme du congé de paternité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Ce congé peut se cumuler avec le congé prévu à l'article 40.2. »

Article 6

En vigueur non étendu

Le titre de la section 2 « Avantages en nature » du chapitre VII devient « Avantages en nature et cheval en pension ».

Article 7

En vigueur non étendu

L'article 20 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 20

Nourriture

L'évaluation forfaitaire journalière de la nourriture est fixée d'un commun accord avec, au minimum, la valeur déterminée selon le barème fiscal en cours. »

Article 8

En vigueur non étendu

L'article 21 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 21

Logement de fonction

Pour les logements de fonction répondant aux conditions fixées par la législation en vigueur, attribués aux salariés à titre d'accessoire au contrat de travail, la retenue mensuelle est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Sauf accord entre les parties, le barème fixé ci-dessous s'établit en heures de travail, sur la base du taux horaire du Smic.

Définition

Logement individuel :

- pièce d'au moins 9 m2 meublée, éclairée, chauffée : 5 heures.

Logement familial :

- logement nu, par pièce de 9 m2 : 3 heures ;

- majoration pour dépendance couverte en dur ou semi-dur de 12 m2 environ : 2 heures ;

- majoration pour jardin d'une surface minimum de 250 m2 attenante ou à proximité immédiate du logement : 2 heures.

L'indemnité d'occupation minimale que les employeurs sont autorisés à retenir sur la rémunération des salariés est fixée dans la grille des salaires.

Le prix de la consommation de l'eau et du courant électrique est à la charge du salarié, sous réserve que celui-ci dispose de compteurs particuliers ou divisionnaires.

Un état des lieux est dressé, lors de la prise en charge, en double exemplaire sur papier libre. La concession du logement est accessoire au contrat de travail et la durée de mise à disposition est liée à ce dernier. Elle cessera à la rupture du contrat, quelle que soit la cause et de quelque partie qu'elle émane.

Le contrat de travail devra préciser si ce personnel est obligé de loger sur place, dans le logement mis à sa disposition, pour assurer le gardiennage de l'établissement.

Dans le cas où le personnel est obligé de loger sur place, il percevra une indemnité égale à 5 heures au Smic.

En cas de rupture du contrat de travail, le logement doit être évacué dans les délais minimaux fixés ci-dessous, sauf accord particulier entre les parties :

1. Cas du personnel quittant volontairement son emploi :

- évacuation des lieux dès la fin du préavis.

2. Cas du personnel licencié pour faute grave :

- personnel vivant seul, évacuation immédiate ;

- personnel chargé de famille, 1 mois après la notification du renvoi.

3. Cas du personnel licencié pour toute autre cause :

- personnel vivant seul, évacuation dès la fin du préavis ;

- personnel chargé de famille, 1 mois supplémentaire. »

Article 9

En vigueur non étendu

L'article 22 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 22

Conditions particulières du salarié détenteur d'un équidé à usage personnel

I. - Le cheval du salarié est admis dans l'établissement hors cadre d'un avantage en nature.

Compte tenu de la particularité de l'emploi dans les centres équestres, un salarié peut être amené à mettre un cheval en pension dans l'établissement où il travaille.

L'employeur peut accepter la présence du cheval du salarié et y mettre fin dans les conditions habituelles de l'établissement. Ils devront alors respecter un préavis de 1 mois minimal pour mettre fin à l'hébergement du cheval.

Dans la mesure où le tarif pratiqué ne correspond pas à une réduction de plus de 30 % du prix public de pension, la pension du cheval ne constitue pas un avantage en nature.

II. - Le cheval du salarié est admis dans l'établissement dans le cadre d'un avantage en nature.

Lorsque les conditions de la prise en pension sont inscrites dans le contrat de travail ou dans un avenant, cette négociation prend le caractère d'un avantage en nature.

1. Valeur mensuelle de la pension de l'équidé dans le cas d'un avantage en nature

L'indemnité d'occupation que l'employeur est autorisé à retenir sur la rémunération du salarié est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Sa valeur minimale correspond à 50 % du prix public HT ou, quand il est plus faible, au prix de revient de l'hébergement pour l'établissement.

2. Usage de l'équidé

L'utilisation du cheval personnel n'est pas autorisée pendant le temps de travail, sauf accord particulier de l'employeur. Toute utilisation d'un équidé dans un but lucratif est interdite. »

Article 10

En vigueur non étendu

L'article 25 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 25

Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié à l'occasion du paiement de sa rémunération une pièce justificative dite ' bulletin de paie ' qui porte l'ensemble des mentions prévues par les articles R. 3243-1 et suivants du code du travail (ancien article R. 143-2).

Il ne peut être exigé au moment de la paie aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que le total des espèces remises au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

L'employeur doit conserver un double des bulletins de paie du salarié pendant 5 ans. »

Article 11

En vigueur non étendu

L'article 26 est supprimé dans son intégralité.

Article 12

En vigueur non étendu

L'article 31 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le droit aux congés payés est ouvert pour tout salarié travaillant dans l'entreprise.

Par dérogation, le salarié lié par un contrat à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail accompli durant ce contrat quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés payés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci.

Sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail. »

Article 13

En vigueur non étendu

L'article 43.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 43.1

Préavis réciproque en cas de rupture de contrat à durée indéterminée

Après l'expiration de la période d'essai, la partie qui désire rompre le contrat de travail à durée indéterminée doit respecter le délai de préavis, sauf faute grave imputable à l'une ou l'autre des parties.

En cas de préavis insuffisant, la partie lésée a droit à une indemnité égale au salaire de la période du préavis non observée ou non accordée.

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit signifier le préavis à l'autre par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

La durée des préavis à l'issue de la période d'essai est fixée à :

- 1 mois pour les catégories non cadres jusqu'à 2 ans d'ancienneté ;

- 2 mois pour les catégories non cadres après 2 ans d'ancienneté ;

- 3 mois pour les catégories cadres.

Si le salarié tombe malade au cours de la période de préavis, le préavis continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu. »

Article 14

En vigueur non étendu

L'article 43.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 43.2

Procédure de licenciement

1. Licenciement pour motif disciplinaire

a) Convocation à l'entretien préalable

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement pour un motif disciplinaire, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

Cette convocation, qui ne peut être adressée plus de 2 mois après que l'employeur a eu connaissance de la faute du salarié, est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale, ou par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur une liste préfectorale.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

b) Notification du licenciement

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé.

L'envoi de cette lettre ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien. Cette lettre doit préciser les motifs du licenciement.

2. Licenciement pour motif autre que disciplinaire et économique

a) Convocation à l'entretien préalable

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement pour un motif autre que disciplinaire ou économique, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

Cette convocation est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale, ou par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur une liste préfectorale.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

b) Notification du licenciement

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé.

L'envoi de cette lettre ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables après le jour fixé pour l'entretien. Cette lettre doit préciser les motifs du licenciement.

3. Licenciement pour motif économique de moins de 10 salariés

a) Convocation à l'entretien préalable

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement pour un motif économique, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

Cette convocation est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale, ou par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur une liste préfectorale.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

b) Notification du licenciement

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé.

L'envoi de cette lettre ne peut intervenir avant un délai de 7 jours pour un non-cadre et de 15 jours pour un cadre, ce délai courant à compter de la date prévue pour l'entretien préalable.

Cette lettre doit indiquer le ou les motifs du licenciement.

Elle doit également mentionner l'existence éventuelle d'une priorité de réembauchage et le délai de réponse dont dispose le salarié lorsqu'une convention de conversion lui aura été proposée, ainsi que le fait que le licenciement ne prend effet qu'en cas de refus de la part du salarié d'adhérer à la convention. »

Article 15

En vigueur non étendu

L'article 45.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 45.1

Attestation Pôle emploi

L'employeur est tenu, en cas de cessation du contrat de travail de l'un de ses salariés, de lui remettre au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat, les attestations et justifications permettant au salarié privé d'emploi de faire valoir ses droits aux prestations d'assurance chômage auprès de Pôle emploi. »

Article 16

En vigueur non étendu

L'article 48 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 48

Congé de formation

Tout salarié peut obtenir un congé de formation pour suivre, à son initiative et à titre individuel, une formation de son choix, pendant le temps de travail.

1. Conditions relatives au salarié

Le salarié doit justifier d'une ancienneté dans la branche professionnelle d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, et d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 6 mois, consécutifs ou non.

Le salarié ayant bénéficié d'un congé de formation ne peut prétendre, dans la même entreprise, à un nouveau congé avant un délai de :

- 6 mois si le précédent stage a eu une durée inférieure ou égale à 80 heures ;

- 1 an, si le précédent stage a été supérieur à 80 heures, inférieur ou égal à 160 heures ;

- un nombre de mois égal à T/12, si le précédent stage a été supérieur à 160 heures et inférieur ou égal à 1 152 heures (T étant la durée exprimée en heures du stage précédemment suivi) ;

- 8 ans, si le précédent stage a été supérieur à 1 152 heures.

2. Conditions liées à l'entreprise

Dans les établissements de moins de 200 salariés, l'employeur est en droit de différer le départ immédiat du salarié si la demande d'heures de congé de formation dépasse 2 % du total des heures de travail effectuées dans l'année par l'ensemble du personnel de l'établissement.

3. Demande de congé

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur (précisant : l'intitulé, les dates et l'organisateur du stage) au plus tard :

- 30 jours avant le début du stage si celui-ci est à temps partiel ou dure moins de 6 mois ;
- 60 jours si celui-ci est à temps plein d'au moins 6 mois.

L'employeur a 10 jours pour faire connaître son accord, le report de la demande (9 mois maximum pour raisons de service) ou son refus (si les conditions liées au salarié, à l'entreprise ou au dépôt de la demande ne sont pas remplies).

4. Demande de prise en charge par l'organisme paritaire

Après acceptation du congé par l'employeur, le salarié doit adresser une demande de prise en charge au FAFSEA. Si le FAFSEA refuse la prise en charge, le salarié peut bénéficier de son congé mais sans être rémunéré.

5. Rémunération du congé de formation

Après accord de l'organisme paritaire, le salarié en congé formation perçoit une rémunération fixée à 80 % du salaire (100 % si le salaire est inférieur à deux fois le Smic) qu'il aurait perçu s'il était resté à son poste de travail.

Le salaire est versé au salarié en congé de formation par l'employeur, qui en demande ensuite le remboursement à l'organisme paritaire.

6. Reclassement. - Formation professionnelle

A l'issue de son congé de formation, le salarié est réintégré dans son poste ou, si celui-ci n'est plus disponible, à un poste équivalent.

Sauf s'il s'y engage par écrit, l'employeur n'est pas tenu de prendre en compte la qualification ou les connaissances acquises par le salarié au cours du congé de formation.

Le salarié doit remettre à l'employeur une attestation mensuelle d'assiduité à la formation.

Le salarié qui n'a pas présenté sa démission dans les délais avant la fin du congé de formation doit reprendre son travail. »

Article 17

En vigueur non étendu

L'article 49 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 49

Ancienneté

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses avenants, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, y compris les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé. »

Article 18

En vigueur non étendu

L'article 53 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 53

Départ à la retraite

1. Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le salarié quittant définitivement son emploi pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse est tenu de respecter le délai de préavis prévu à l'article 43.1 de la convention collective pour chaque catégorie de personnel, sans préjudice des dispositions des articles L. 1237-5 et suivants du code du travail (ancien article L. 122-14-13).

Il bénéficie, s'il a atteint ou dépassé l'âge légal de la retraite, d'une indemnité de départ à la retraite fixée comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

Personnel non cadre :

- 1 demi-mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Personnel cadre :

- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté.

Le salaire de référence est le salaire moyen des 12 ou 3 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

2. Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite par l'employeur ne constitue pas un licenciement.

Toute disposition contractuelle prévoyant la rupture de plein droit du contrat de travail du salarié en raison de son âge ou de son droit à bénéficier d'une pension vieillesse est nulle.

L'employeur peut proposer la mise à la retraite d'un salarié dès qu'il a atteint l'âge défini par la loi, suivant la procédure suivante :

- l'employeur interrogera par écrit le salarié dans un délai de 3 mois avant son anniversaire sur son intention de quitter volontairement l'entreprise ;
- si le salarié est d'accord, il pourra être mis en retraite ;
- si le salarié refuse dans un délai de 1 mois ou si l'employeur ne respecte pas les formalités requises, l'employeur sera dans l'impossibilité de mettre le salarié en retraite pendant l'année qui suit sa date anniversaire. Il pourra alors réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante, et ce jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

Lorsque le salarié est âgé de 70 ans ou s'il a donné son accord, il peut être mis à la retraite en respectant les dispositions suivantes :

- l'employeur peut notifier cette décision par écrit ;
- cette décision n'a pas à être motivée ;
- l'employeur peut se rétracter s'il obtient l'accord du salarié ;

- l'employeur devra respecter un délai de préavis prévu à l'article 43.1 de la convention collective pour chaque catégorie de personnel.

Le salarié mis à la retraite a droit à une indemnité fixée comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- personnel ayant moins de 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année d'ancienneté ;

- personnel ayant plus de 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois de salaire par année de présence pour les 10 premières années, plus 2/15 de mois de salaire pour chaque année suivante.

Le salaire de référence est le salaire moyen des 12 ou 3 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Lorsque les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail peut s'analyser en un licenciement abusif, voir nul.

En cas de requalification, le salarié ne peut cumuler les avantages liés au départ à la retraite et ceux dus au titre du licenciement. »

Article 19

En vigueur non étendu

L'article 59 est modifié comme suit :

Pour la fiche cavalier-soigneur, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire d'un CAPA, option palefrenier-soigneur ou option soigneur d'équidés, d'un BEPA activités hippiques, d'un brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAP AAT), d'un titre à finalité professionnelle animateur assistant d'équitation (TFP AAE), d'un certificat de qualification professionnelle animateur soigneur assistant (CQP ASA) ou de 2 années d'expérience professionnelle dans le métier de soigneur ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNE-EE). »

Pour la fiche animateur-soigneur, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi nécessite l'acquisition de compétences et des aptitudes dans l'encadrement et l'animation de groupes d'enfants. Cet emploi est accessible au titulaire d'un brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAP AAT), d'un brevet d'animateur poney (BAP), d'un titre à finalité professionnelle animateur assistant d'équitation (TFP AAE), du diplôme accompagnateur de tourisme équestre (ATE) ou d'un certificat de qualification professionnelle ' Animateur soigneur assistant ' (CQP ' ASA ') ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNE-EE). »

Pour la fiche guide équestre :

Les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire d'un certificat de qualification professionnelle ' Organisateur de randonnées équestres ' (CQP ' ORE '), d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport activités équestres mention ' tourisme équestre ' (BPJEPS TE) ou du diplôme d'accompagnateur de tourisme équestre (ATE), avec 5 années d'expérience. »

Les capacités équestres professionnelles sont modifiées par :

Capacité III (voir annexe III).

Pour la fiche enseignant-animateur, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire du BEES 1 activités équestres, d'un certificat de qualification professionnelle ' Enseignant animateur d'équitation ' (CQP ' EAE ') ou ' Organisateur de randonnées équestres ' (CQP ' ORE ') ou d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport activités équestres (BPJEPS AE). »

Pour la fiche enseignant, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire d'un BEES 1 activités équestres, d'un certificat de qualification professionnelle ' Enseignant animateur d'équitation ' (CQP ' EAE ') ou ' Organisateur de randonnées équestres ' (CQP ' ORE ') ou d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport activités équestres (BPJEPS AE), avec 5 années d'expérience ou d'un BEES 2 activités équestres ou d'un diplôme d'état supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DESJEPS) mention ' équitation '. »

Pour la fiche enseignant responsable pédagogique, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire d'un BEES 2 activités équestres ou d'un diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DESJEPS) mention ' équitation ' avec 5 années d'expérience ou d'un BEES 1 activités équestres, d'un certificat de qualification professionnelle ' Enseignant animateur d'équitation ' (CQP ' EAE '), d'un certificat de qualification professionnelle ' Organisateur de randonnées équestres ' (CQP ' ORE '), ou d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport activités équestres (BPJEPS AE) avec 10 années d'expérience. »

Article 20

En vigueur non étendu

L'annexe V est modifiée comme suit :

Le paragraphe I « Durée du travail. - Organisation. - Rémunération » de l'annexe V est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes.

« I. - Durée du travail. - Organisation. - Rémunération

Article 1er

Durée du travail

Champ d'application : les dispositions de cet article sont applicables à l'ensemble des salariés non cadres des centres équestres. Les cadres de catégorie 5 et les responsables pédagogiques ayant signé une délégation de pouvoir sont considérés comme autonomes et sont soumis au forfait de 217 jours. Les autres cadres sont soumis à l'horaire collectif.

La durée collective du travail est de 35 heures par semaine, au plus tard à compter du 1er janvier 2002, pour tous les établissements équestres.

La durée maximale du travail (heures supplémentaires comprises) par semaine est fixée, sauf dérogation accordée par le service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, à 46 heures.

La durée maximale de travail par jour est fixée à 10 heures. Les dispositions relatives aux jeunes travailleurs sont celles fixées par l'article L. 715-1 du code rural et de la pêche maritime.

Article 2

Horaire de travail et restriction à l'organisation du travail

Tenue de l'horaire du travail

L'employeur doit établir et afficher un horaire de travail qui indique, pour chaque journée travaillée de la semaine, le nombre d'heures qui doit être accompli par chaque salarié.

Cet horaire, daté et signé par le chef d'établissement, doit être communiqué, ainsi que ses rectifications, à l'inspecteur du travail, dans les 8 jours de sa mise en service.

L'horaire de travail affiché peut être remplacé par un registre tenu par l'employeur et contresigné par le salarié pour confirmer son accord. Cette validation intervient au moins toutes les 2 semaines, sur une base de calcul hebdomadaire.

Organisation de l'horaire de travail

L'horaire doit, si possible, être réparti également sur les jours travaillés de la semaine, soit 5 h 50 par jour, pour 6 jours travaillés, pour 35 heures par semaine, sous réserve des possibilités de variation prévues par la législation. Toutefois, compte tenu des nécessités de l'établissement, cet horaire pourra être réparti inégalement sur les différents jours travaillés dans les conditions suivantes : la durée minimale de travail par jour sera de 3 heures et la durée

maximale de 10 heures, la durée hebdomadaire devant être de 35 heures sous réserve des possibilités de modulation.

Pour l'établissement de l'horaire de travail, ne sont pas comptés comme temps de travail effectif :

- les temps nécessaires à l'habillage, au casse-croûte et au repas ;
- les périodes de repos plus ou moins longues figurant sur l'horaire journalier affiché lorsque l'employeur a retenu ce mode de contrôle de la durée du travail.

Le temps de travail effectué et rémunéré d'un enseignant ou d'un animateur est au moins égal à 125 % du temps de reprise effectif.

Temps de reprise : temps d'enseignement, d'animation ou d'encadrement de la pratique équestre.

Restrictions à l'organisation du travail

L'animateur ou l'enseignant ne pourra effectuer plus de 6 heures de reprise par jour.

Le travail de nuit des jeunes est régi par l'article L. 715-1 du code rural et de la pêche maritime.

Le travail de nuit donne lieu à une majoration de 100 % du salaire horaire pour les heures effectuées entre 23 heures et 6 heures du matin.

Pratique des activités équestres

Toute pratique de l'équitation effectuée sur le lieu de travail doit s'inscrire dans le cadre du contrat de travail pour être considérée comme travail effectif.

Lorsqu'elle est extérieure à la définition de l'emploi, elle est effectuée avec l'autorisation de l'employeur mais n'engage pas sa responsabilité.

Article 3

Rémunération

(Article abrogé.)

Article 4

Heures supplémentaires

Définition et paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire :

- de 25 % pour chacune des 8 premières heures (de la 36^e à la 43^e heure incluse) ;
- de 50 % à partir de la 44^e heure.

La rémunération des heures supplémentaires, ainsi que leur majoration, peut être remplacée par un repos compensateur.

En cas de modulation, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées :

- au-delà de 46 heures de travail par semaine ;
- au-delà de 1 607 heures de travail par an ;
- au-delà des limites fixées par l'accord.

Contingent d'heures supplémentaires

En cas de modulation sur l'année, le contingent d'heures supplémentaires est celui fixé selon la législation en vigueur (130 heures à la date de la signature de l'accord).

Hors modulation, le contingent d'heures supplémentaires est fixé selon la législation en vigueur (220 heures à la date de la signature de l'accord).

Ce contingent peut toutefois faire l'objet d'un dépassement après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégué du personnel, l'employeur informera l'inspection du travail.

Rémunération des heures supplémentaires

En cas de modulation, les heures supplémentaires seront réglées en fin de période de modulation selon l'une des deux modalités suivantes :

- paiement avec le dernier bulletin de salaire en fonction de la majoration légale ;
- récupération sous forme de repos compensateur de remplacement égal au volume d'heures supplémentaires majoré selon le coefficient déterminé par la loi (exemple : 1 heure supplémentaire = 1 h 15 de repos lorsqu'il s'agit d'une heure rémunérée à 125 %).

Hors cas de modulation, les heures supplémentaires sont payées avec le bulletin de salaire du mois au cours duquel elles ont été effectuées. Si elles sont récupérées, elles doivent être prises au plus tard en même temps que les congés payés de la période y afférente.

Article 5

Dispositions spécifiques aux cadres

a) Cadres dirigeants

Ils sont exclus de la RTT.

b) Cadres organisant leur temps de travail

1. Convention de forfait de rémunération

Forfait du directeur :

La durée maximale annuelle, fixée à l'article 8.4 de l'accord national de travail du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles tel que modifié par l'avenant n° 12 du 29 mars 2000, est de 1 940 heures de travail effectué, soit 42,5 heures par semaine (1 940/45,7).

Depuis 2003, 151,67 heures au tarif normal plus 32,5 heures majorées de 25 %, équivalent à 192,29 heures normales arrondies à 192 heures.

Si un horaire de travail supérieur est maintenu, tout dépassement des 1 940 heures devrait donner lieu à des jours de repos supplémentaires.

Forfait du responsable pédagogique ayant accepté une délégation de pouvoir figurant au contrat de travail :

Le forfait incluant des heures supplémentaires devra être fixé sur une base minimale de :

Depuis 2003 : $35 + 3,75 \times 1,25 = 39,69 \times 52/12 = 171,99$ arrondies à 172 heures.

2. Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

Le nombre de jours actuellement travaillés est de 282.

La réduction du temps de travail portera ce nombre à 218 jours.

Une demi-journée vaut pour 0,5 jour.

La convention de forfait, comprenant des heures supplémentaires, devra préciser que le salaire antérieur est maintenu et ne peut être inférieur à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicables (1 940 heures), soit un salaire mensuel lissé sur 192 heures normales à partir de 2003.

La loi précise (art. L. 3121-49 du code du travail) :

Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par la convention après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps et des congés payés reportés, le salarié doit bénéficier, au cours des 3 premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal

à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

Article 6

Repos hebdomadaire

Principe

Chaque semaine, le personnel des établissements équestres a droit à une journée de repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives. A ce temps de repos hebdomadaire, s'ajoute le repos quotidien de 11 heures consécutives.

Dérogation de droit

Tout salarié a droit à un repos hebdomadaire représentant au moins 1 jour complet par semaine. Pour ce jour de repos, il doit être accordé au salarié, au minimum par an, 12 dimanches.

Circonstances particulières

Tout en préservant un minimum de 12 dimanches de repos par an, le jour de repos hebdomadaire peut être reporté 6 fois par an au maximum, en cas de circonstances particulières imprévues, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos compensateur d'une durée égale au repos à prendre dans les 2 semaines suivant l'événement.

L'employeur doit informer l'inspecteur du travail lorsqu'il use de cette possibilité de suspension.

Article 7

Jours fériés

Pour le personnel des centres équestres, les jours fériés légaux peuvent être travaillés.

Lorsque le 1er Mai est travaillé, il est payé double.

Hors modulation et hors 1er Mai, chaque salarié ayant 6 mois d'ancienneté avant la période de référence a droit à 2 jours de repos supplémentaire qui peuvent être pris en accord avec l'employeur sur des jours fériés ou non.

Les salariés mineurs ne peuvent pas travailler les jours fériés.

Dans le cadre de la modulation, les jours fériés sont inclus dans les 1 607 heures. »

A l'article 1er du paragraphe III « Modulation du temps de travail » de l'annexe V, le septième alinéa du b « Durée du travail » : « Selon les années, la durée annuelle pouvant varier de 1 590 à 1 605 heures, le législateur a fixé le seuil à 1 600 heures » est remplacé par : « Le législateur a fixé le seuil à 1 607 heures. »

Les dispositions du paragraphe V « Heures d'équivalence » de l'annexe V sont remplacées par les suivantes :

« Article 1er

Préambule : le présent article ne peut pas s'appliquer aux salariés à temps partiel (jurisprudence constante de la Cour de cassation).

Pour les activités suivantes, le temps de travail effectif correspond à :

Randonnée avec découché : le temps de balade depuis la préparation du cheval avant le départ jusqu'au retour au centre équestre correspond à 9 heures de travail par journée.

Dans les centres de vacances ou à l'occasion d'activités impliquant l'accueil des enfants à la journée : la journée de travail comprend la surveillance des enfants. Cette journée est évaluée à 7 heures de travail par jour.

Concours : le temps de travail effectif, depuis la préparation jusqu'au rangement lors du retour, correspond à une journée ou une demi-journée de travail. Lorsque le concours se déroule sur une demi-journée, le temps de travail est évalué à 3 h 30. Lorsque le concours se déroule sur une journée, le temps de travail est évalué à 7 heures. »

Article 21

En vigueur non étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 86 du 24 juin 2014 relatif au temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	Le GHN ; Le SNETE,
Organisations de salariés	La CFTEC-Agri ; La FGA CFDT ; La FGTA FO,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour but de mettre en œuvre et d'organiser les différentes dispositions concernant le travail à temps partiel prévues par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Modification de l'article 1er du paragraphe II de l'annexe V

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1er du paragraphe II « Travail à temps partiel » de l'annexe V « Aménagement et réduction du temps de travail » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1er

Organisation du travail à temps partiel

Le passage d'un temps plein à un temps partiel nécessite la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un égal accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formations, conformément au principe de non-discrimination entre salariés à temps partiel et salariés à temps plein.

1. Durée minimale du travail à temps partiel

Pour tenir compte des spécificités de la structure et des activités des établissements équestres, la durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel ne peut pas être inférieure soit à 7 heures par semaine, soit à 28 heures par mois.

Cependant, à la demande expresse et écrite du salarié pour des raisons de conciliation vie professionnelle/ vie privée ou pour permettre un cumul de contrats de travail dans le respect des durées maximales de travail ou pour tout autre motif qu'il appartiendra au salarié de préciser, cette durée peut être diminuée.

2. Organisation du travail

La durée minimale de travail quotidienne pour les jours qui sont travaillés est fixée à 1 heure pour le personnel d'entretien et les soigneurs. Pour les autres

salariés, cette même durée est fixée à 3 heures.

Le nombre d'interruptions de travail est fixé à une par jour.

Chaque interruption sera de 2 heures ou au maximum de 6 heures en cas d'accord entre le salarié et l'employeur.

3. Heures complémentaires

Le contrat de travail précise par ailleurs le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par le salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois. Ce nombre ne peut être supérieur à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue dans le contrat.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée de travail prévue au contrat, dans la limite de 1/3 de cette durée, donnent lieu à une majoration de salaire de 10 %.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale du travail.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

4. Avenant temporaire de complément d'heures

Il est possible d'augmenter temporairement la durée de travail des salariés à temps partiel par le biais d'un avenant au contrat de travail dit 'avenant temporaire de complément d'heures'.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus est fixé à 6 par an et par salarié.

Les heures de travail effectuées au-delà de la nouvelle durée fixée dans l'avenant sont systématiquement majorées de 25 % . »

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le jour suivant celui de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Les parties signataires demandent son extension.

Avenant n° 84 ter du 21 novembre 2014

Signataires	
Organisations patronales	Le GHN ; Le SNETE,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; Le SNCEA CFE-CGC ; La CFTC-Agri ; La FGTA FO,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 12 A est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 12 A

Conclusion du contrat de travail pour le personnel non cadre

Embauche

Lorsqu'un employeur engage un salarié, il peut demander la dernière attestation de travail, son curriculum vitae et doit lui faire passer une visite médicale d'embauche.

L'engagement est conclu par un contrat conforme à la présente convention collective.

Contrat de travail

Le contrat de travail est établi en double exemplaire, signé par les deux parties et remis à chacune d'elles.

Le contrat de travail, sans préjudice des dispositions des articles L. 1242-12 et L. 1242-13 du code du travail (ancien article L. 122-3), indique obligatoirement :

- la convention collective de référence ;
- la date d'effet du contrat ;
- la nature du contrat ;
- le lieu de travail ;
- la qualification de l'emploi ;
- la catégorie d'emploi ;
- le coefficient de l'emploi ;
- la ou les éventuelles fonctions supplémentaires ;
- la durée et les modalités de la période d'essai ;
- la durée du travail ;
- le salaire réel ;
- les clauses particulières ;
- le régime de protection sociale et la caisse de retraite complémentaire ;
- les primes éventuelles ;
- les avantages en nature éventuels.

Le contrat peut contenir toute clause particulière sous réserve qu'elle ne soit pas contraire aux dispositions de la présente convention collective et de la réglementation en vigueur.

Toute modification ultérieure du contrat fera l'objet d'un nouvel accord écrit des intéressés.

Période d'essai

La période d'essai permet au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent et à l'employeur d'évaluer les compétences de l'intéressé dans son travail.

La période d'essai, sa durée et son renouvellement doivent être prévus dans le contrat de travail.

1. Durée de la période d'essai

La période d'essai a une durée maximale fixée à :

- 2 mois pour les coefficients 100 à 109 ;
- 3 mois pour les coefficients 111 à 167 sans délégation de pouvoir ;
- 4 mois pour le coefficient 167 lorsque le salarié a une délégation de pouvoir et le coefficient 193.

En cas d'absence du salarié, la période d'essai est prolongée d'une durée équivalente à l'absence, sauf si cette absence est due à la demande de l'employeur.

2. Renouvellement de la période d'essai

Le renouvellement de cette période d'essai est possible une fois pour au maximum une durée équivalente.

L'employeur devra faire savoir au salarié, avant l'expiration de la première période, s'il entend se prévaloir de la faculté de renouveler l'essai.

L'accord écrit du salarié dans le contrat de travail doit être obtenu pour renouveler la période d'essai.

3. Délai de prévenance de la rupture de la période d'essai

Lorsque l'employeur met fin au contrat pendant la période d'essai, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise	Délai minimal de prévenance du salarié
Moins de 8 jours de présence	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures
Plus de 1 mois	2 semaines
Au moins 3 mois de présence	1 mois

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la durée de la période d'essai, renouvellement inclus. Ce délai de prévenance est inclus dans la période d'essai. La rupture de la période d'essai doit tenir compte du délai de prévenance.

Le délai de prévenance court à compter de la date de présentation de la lettre recommandée ou de la lettre remise en main propre ou à compter de la date à laquelle l'employeur ou le salarié a eu connaissance de la rupture de la période d'essai.

Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, celui-ci doit respecter un préavis de 48 heures.

Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Les parties n'ont pas à motiver leur décision de rompre, aucune procédure particulière ne doit être respectée.

Recommandation :

Une lettre recommandée avec avis de réception ou une remise en main propre contre décharge au salarié ou à l'employeur en double exemplaire avec mention de la date de remise est utile à titre de preuve.

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est versée mensuellement aux salariés non cadres dans les conditions ci-après.

Cette prime fait partie de la rémunération. Elle est soumise aux cotisations d'assurances sociales en application de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.

Sont assimilées à des heures de présence pour la détermination de l'ancienneté les périodes d'arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident du travail, formation continue, congés payés ou formation syndicale.

La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire réel, hors primes et heures supplémentaires, dans les conditions suivantes :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 1 % par année supplémentaire jusqu'à 10 ans d'ancienneté. »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 12 B est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 12 B

Conclusion du contrat de travail pour le personnel cadre

Sont cadres les salariés relevant de la catégorie 5 et ceux ayant signé une délégation de pouvoir telle que définie ci-dessous :

Délégation de pouvoir relative à la sécurité des activités équestres

Le salarié enseignant cadre accepte une délégation de pouvoir nominative et contractuelle pour les pratiques équestres et la responsabilité qu'elle implique.

Le salarié est le responsable pénal et civil pour ce qui concerne l'intégrité physique et psychique du pratiquant. Le salarié doit respecter et faire respecter la réglementation en vigueur en termes d'hygiène et de sécurité et d'environnement.

Le salarié fera respecter par les salariés dont il a la charge et par les pratiquants les règles de sécurité, le port du casque et de tenues et équipements adaptés aux pratiques équestres dont il a la charge.

Parmi les cadres, on distingue deux catégories :

a) Cadres dirigeants

Sont considérés comme cadres dirigeants les directeurs généraux salariés qui disposent pour assumer leurs fonctions de la délégation de pouvoir la plus large en matière sociale, économique et financière (gestion du budget et des investissements, gestion du personnel et des équipés, hygiène et sécurité, responsabilité pénale). Cette délégation de pouvoir doit être précisée dans le contrat de travail.

La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans ce contrat, son refus ne pouvant être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et ne bénéficient donc pas de la réduction du temps de travail.

Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire dont ils débattent librement avec leur employeur, mais qui ne peut être inférieure à un seuil minimal équivalent à 130 % du salaire du directeur de catégorie 5.

b) Cadres organisant leur temps de travail

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens de la convention collective ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des deux autres catégories.

Ces cadres disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur est confiée.

Leur horaire de travail ne peut être prédéterminé.

Ce sont les directeurs relevant de la catégorie 5 et les responsables pédagogiques de la catégorie 4 qui ne sont pas sous l'autorité directe d'un directeur salarié ou d'un gérant de SARL ou d'un entrepreneur individuel. En outre, ce dernier doit avoir signé une délégation de pouvoir. Pour ces derniers, la qualité de cadre doit être acceptée par le salarié, son refus ne pouvant être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Embauche

Lorsqu'un employeur engage un cadre, il peut demander la dernière attestation de travail, son curriculum vitae et doit lui faire passer une visite médicale d'embauche.

Contrat de travail

Le contrat de travail est établi en double exemplaire, signé par les deux parties et remis à chacune d'elles.

Le contrat de travail, sans préjudice des dispositions des articles L. 1242-12 et L. 1242-13 du code du travail (ancien article L. 122-3), indique obligatoirement :

- la convention collective de référence ;
- la date d'effet du contrat ;
- la nature du contrat ;
- le lieu de travail ;
- la définition de la délégation de pouvoir ;
- la qualification de l'emploi ;
- la catégorie d'emploi ;
- le coefficient de l'emploi ;
- la ou les éventuelles fonctions supplémentaires ;
- la durée et les modalités de la période d'essai ;
- la durée du travail ;
- le salaire réel ;
- les clauses particulières ;
- le régime de protection sociale et la caisse de retraite complémentaire ;
- les primes éventuelles ;
- les avantages en nature éventuels.

Toute modification ultérieure du contrat fera l'objet d'un nouvel accord écrit des intéressés.

Période d'essai

Se référer à l'article 12 A en ce qui concerne la période d'essai.

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est versée mensuellement aux salariés cadres dans les conditions ci-après.

Cette prime fait partie de la rémunération. Elle est soumise aux cotisations d'assurances sociales en application de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.

Sont assimilées à des heures de présence pour la détermination de l'ancienneté les périodes d'arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident du travail, formation continue, congés payés ou formation syndicale.

La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire conventionnel, hors primes et heures supplémentaires, dans les conditions suivantes :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 1 % par année supplémentaire jusqu'à 10 ans d'ancienneté. »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 12 C est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 12 C

Conditions particulières relatives aux contrats à durée déterminée

1. Cas de recours au CDD

Le recours au contrat à durée déterminée n'est possible que dans les cas prévus par le code du travail.

Cas particulier du CDD à caractère saisonnier :

Ont un caractère saisonnier les tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs et ne correspondant pas à une activité normale et régulière de l'établissement.

Dans les établissements équestres, sont notamment considérés comme saisonniers les emplois limités à la durée des périodes de vacances scolaires liés aux activités spécifiques de ces périodes.

2. Durée du contrat

En ce qui concerne la durée du contrat à durée déterminée, il convient de se référer aux dispositions du code du travail.

3. Indemnité de fin de contrat : conditions d'attribution, montant et versement

A l'échéance du terme, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat, sauf dans les cas prévus par la loi.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est égal à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.

Cette indemnité sera versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figurera sur le bulletin de paie.

Il est possible de réduire le montant de l'indemnité de fin de contrat de 10 à 6 % moyennant des contreparties en termes de formation professionnelle. Celles-ci peuvent prendre la forme, en dehors du temps de travail effectif, d'une action de développement des compétences ou d'un bilan de compétences dans le cadre du plan de formation de l'entreprise (art. L. 1243-9 du code du travail).

Pour que cette réduction soit applicable, l'employeur doit proposer de manière individuelle au salarié concerné un accès à la formation professionnelle. »

Article 4

En vigueur étendu

L'article 13 B est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 13 B

Garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail

En cas d'accident ou de maladie dûment signalés dans les 3 jours francs et constatés par certificat médical, pouvant donner lieu à une contre-visite d'un médecin, le salarié continue à percevoir l'intégralité du salaire de base garanti par le contrat de travail dans les conditions suivantes :

a) En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sans condition d'ancienneté et jusqu'à 4 ans d'ancienneté (telle que définie à l'article 49 de la présente convention collective), il percevra, à compter du premier jour, un salaire entier jusqu'à concurrence de 3 mois d'absence ;

b) En cas d'accident ou de maladie de la vie privée après 1 an d'ancienneté et jusqu'à 4 ans d'ancienneté (telle que définie à l'article 49 de la présente convention collective), il percevra à compter du huitième jour un salaire entier jusqu'à concurrence de 3 mois pour accident et de 2 mois pour maladie ;

c) A partir de la cinquième année d'ancienneté, cette indemnité sera majorée de 1 mois par tranche de 4 années et plafonnée à 6 mois.

Plusieurs arrêts successifs peuvent être indemnisés au titre des dispositions qui précèdent, sans toutefois dépasser au cours d'une même année la durée fixée ci-dessus, compte tenu de l'ancienneté du salarié au début de sa maladie.

Les appointements versés en application du présent article seront diminués chaque mois du montant des prestations allouées à l'intéressé au titre des assurances sociales agricoles ou de toute autre caisse de prévoyance ou d'assurance accident à laquelle adhère l'entreprise. »

Article 5

En vigueur étendu

Est ajouté un article 14.2 ainsi rédigé :

« Article 14.2

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

A l'occasion d'une naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle peuvent bénéficier d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours en cas de naissances multiples.

Ce congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé. Il doit également préciser la date de son retour.

Le contrat de travail est suspendu pendant cette période.

Au terme du congé de paternité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Ce congé peut se cumuler avec le congé prévu à l'article 40.2. »

Article 6

En vigueur étendu

Le titre de la section 2 « Avantages en nature » du chapitre VII devient « Avantages en nature et cheval en pension ».

Article 7

En vigueur étendu

L'article 20 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 20

Nourriture

L'évaluation forfaitaire journalière de la nourriture est fixée d'un commun accord avec, au minimum, la valeur déterminée selon le barème fiscal en cours. »

Article 8

En vigueur étendu

L'article 21 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 21

Logement de fonction

Pour les logements de fonction répondant aux conditions fixées par la législation en vigueur, attribués aux salariés à titre d'accessoire au contrat de travail, la retenue mensuelle est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Sauf accord entre les parties, le barème fixé ci-dessous s'établit en heures de travail, sur la base du taux horaire du Smic.

Définition

Logement individuel :

- une pièce d'au moins 9 m2 meublée, éclairée, chauffée : 5 heures.

Logement familial :

- logement nu, par pièce de 9 m2 : 3 heures ;

- majoration pour dépendance couverte en dur ou semi-dur de 12 m2 environ : 2 heures ;

- majoration pour jardin d'une surface minimum de 250 m2 attenant ou à proximité immédiate du logement : 2 heures.

L'indemnité d'occupation minimale que les employeurs sont autorisés à retenir sur la rémunération des salariés est fixée dans la grille des salaires.

Le prix de la consommation de l'eau et du courant électrique est à la charge du salarié, sous réserve que celui-ci dispose de compteurs particuliers ou divisionnaires.

Un état des lieux est dressé, lors de la prise en charge, en double exemplaire sur papier libre. La concession du logement est accessoire au contrat de travail et la durée de mise à disposition est liée à ce dernier. Elle cessera à la rupture du contrat, quelle que soit la cause et de quelque partie qu'elle émane.

Le contrat de travail devra préciser si ce personnel est obligé de loger sur place, dans le logement mis à sa disposition, pour assurer le gardiennage de l'établissement.

Dans le cas où le personnel est obligé de loger sur place, il percevra une indemnité égale à 5 heures au Smic.

En cas de rupture du contrat de travail, le logement doit être évacué dans les délais minimaux fixés ci-dessous, sauf accord particulier entre les parties :

1. Cas du personnel quittant volontairement son emploi :

- évacuation des lieux dès la fin du préavis.

2. Cas du personnel licencié pour faute grave :

- personnel vivant seul, évacuation immédiate ;

- personnel chargé de famille, 1 mois après la notification du renvoi.

3. Cas du personnel licencié pour toute autre cause :

- personnel vivant seul, évacuation dès la fin du préavis ;

- personnel chargé de famille, 1 mois supplémentaire. »

Article 9

L'article 22 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 22

Conditions particulières du salarié détenteur d'un équidé à usage personnel

I. - Le cheval du salarié est admis dans l'établissement hors cadre d'un avantage en nature.

Compte tenu de la particularité de l'emploi dans les centres équestres, un salarié peut être amené à mettre un cheval en pension dans l'établissement où il travaille.

L'employeur peut accepter la présence du cheval du salarié et y mettre fin dans les conditions habituelles de l'établissement. Ils devront alors respecter un préavis de 1 mois minimum pour mettre fin à l'hébergement du cheval.

Dans la mesure où le tarif pratiqué ne correspond pas à une réduction de plus de 30 % du prix public de pension, la pension du cheval ne constitue pas un avantage en nature.

II. - Le cheval du salarié est admis dans l'établissement dans le cadre d'un avantage en nature.

Lorsque les conditions de la prise en pension sont inscrites dans le contrat de travail ou dans un avenant, cette négociation prend le caractère d'un avantage en nature.

1. Valeur mensuelle de la pension de l'équidé dans le cas d'un avantage en nature

L'indemnité d'occupation que l'employeur est autorisé à retenir sur la rémunération du salarié est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Sa valeur minimale correspond à 50 % du prix public HT ou, quand il est plus faible, au prix de revient de l'hébergement pour l'établissement.

2. Usage de l'équidé

L'utilisation du cheval personnel n'est pas autorisée pendant le temps de travail, sauf accord particulier de l'employeur. Toute utilisation d'un équidé dans un but lucratif est interdite. »

Article 10

En vigueur étendu

L'article 25 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 25

Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié à l'occasion du paiement de sa rémunération une pièce justificative dite ' bulletin de paie ' qui porte l'ensemble des mentions prévues par les articles R. 3243-1 et suivants du code du travail (ancien article R. 143-2).

Il ne peut être exigé au moment de la paie aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que le total des espèces remises au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

L'employeur doit conserver un double des bulletins de paie du salarié pendant 5 ans. »

Article 11

En vigueur étendu

L'article 26 est abrogé.

Article 12

En vigueur étendu

L'article 31 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le droit aux congés payés est ouvert pour tout salarié travaillant dans l'entreprise.

Par dérogation, le salarié lié par un contrat à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail accompli durant ce contrat quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés payés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci.

Sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail. »

Article 13

En vigueur étendu

L'article 43.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 43.1

Préavis réciproque en cas de rupture de contrat à durée indéterminée

Après l'expiration de la période d'essai, la partie qui désire rompre le contrat de travail à durée indéterminée doit respecter le délai de préavis, sauf faute grave imputable à l'une ou l'autre des parties.

En cas de préavis insuffisant, la partie lésée a droit à une indemnité égale au salaire de la période du préavis non observée ou non accordée.

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit signifier le préavis à l'autre par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

La durée des préavis à l'issue de la période d'essai est fixée à :

- 1 mois pour les catégories non cadres jusqu'à 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour les catégories non cadres après 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois pour les catégories cadres.

Si le salarié tombe malade au cours de la période de préavis, le préavis continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu. »

Article 14

En vigueur étendu

L'article 43.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 43.2

Procédure de licenciement

1. Licenciement pour motif disciplinaire

a) Convocation à l'entretien préalable

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement pour un motif disciplinaire, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

Cette convocation, qui ne peut être adressée plus de 2 mois après que l'employeur a eu connaissance de la faute du salarié, est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale, ou par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur une liste préfectorale.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

b) Notification du licenciement

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé.

L'envoi de cette lettre ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien. Cette lettre doit préciser les motifs du licenciement.

2. Licenciement pour motif autre que disciplinaire et économique

a) Convocation à l'entretien préalable

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement pour un motif autre que disciplinaire ou économique, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

Cette convocation est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale, ou par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur une liste préfectorale.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

b) Notification du licenciement

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé.

L'envoi de cette lettre ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables après le jour fixé pour l'entretien. Cette lettre doit préciser les motifs du licenciement.

3. Licenciement pour motif économique de moins de 10 salariés

a) Convocation à l'entretien préalable

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement pour un motif économique, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

Cette convocation est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale, ou par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur une liste préfectorale.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

b) Notification du licenciement

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé.

L'envoi de cette lettre ne peut intervenir avant un délai de 7 jours pour un non-cadre et de 15 jours pour un cadre, ce délai courant à compter de la date prévue pour l'entretien préalable.

Cette lettre doit indiquer le ou les motifs du licenciement.

Elle doit également mentionner l'existence éventuelle d'une priorité de réembauchage et le délai de réponse dont dispose le salarié lorsqu'une convention de conversion lui aura été proposée ainsi que le fait que le licenciement ne prend effet qu'en cas de refus de la part du salarié d'adhérer à la convention. »

Article 15

En vigueur étendu

L'article 45.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 45.1

Attestation ' Pôle emploi '

L'employeur est tenu, en cas de cessation du contrat de travail de l'un de ses salariés, de lui remettre au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat les attestations et justifications permettant au salarié privé d'emploi de faire valoir ses droits aux prestations d'assurance chômage auprès de Pôle emploi. »

Article 16

En vigueur étendu

L'article 48 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 48

Congé individuel de formation

Tout salarié peut obtenir un congé de formation pour suivre, à son initiative et à titre individuel, une formation de son choix, pendant le temps de travail.

1. Conditions relatives au salarié

Le salarié doit justifier d'une ancienneté dans la branche professionnelle d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, et d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 6 mois, consécutifs ou non.

Le salarié ayant bénéficié d'un congé de formation ne peut prétendre, dans la même entreprise, à un nouveau congé avant un délai de :

- 6 mois si le précédent stage a eu une durée inférieure ou égale à 80 heures ;

- 1 an si le précédent stage a été supérieur à 80 heures, inférieur ou égal à 160 heures ;

- un nombre de mois égal à T/12 si le précédent stage a été supérieur à 160 heures et inférieur ou égal à 1 152 heures (T étant la durée exprimée en heures du stage précédemment suivi) ;

- 8 ans si le précédent stage a été supérieur à 1 152 heures.

2. Conditions liées à l'entreprise

Dans les établissements de moins de 200 salariés, l'employeur est en droit de différer le départ immédiat du salarié si la demande d'heures de congé de formation dépasse 2 % du total des heures de travail effectuées dans l'année par l'ensemble du personnel de l'établissement.

3. Demande de congé

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur (précisant l'intitulé, les dates et l'organisateur du stage) au plus tard :

- 30 jours avant le début du stage si celui-ci est à temps partiel ou dure moins de 6 mois ;

- 60 jours si celui-ci est à temps plein d'au moins 6 mois.

L'employeur a 10 jours pour faire connaître son accord, le report de la demande (9 mois maximum pour raisons de service) ou son refus (si les conditions liées au salarié, à l'entreprise ou au dépôt de la demande ne sont pas remplies).

4. Demande de prise en charge par l'organisme paritaire

Après acceptation du congé par l'employeur, le salarié doit adresser une demande de prise en charge au FAFSEA. Si le FAFSEA refuse la prise en charge, le

salarié peut bénéficier de son congé mais sans être rémunéré.

5. Rémunération du congé de formation

Après accord de l'organisme paritaire, le salarié en congé de formation perçoit une rémunération fixée à 80 % du salaire (100 % si le salaire est inférieur à deux fois le Smic) qu'il aurait perçu s'il était resté à son poste de travail.

Le salaire est versé au salarié en congé de formation par l'employeur, qui en demande ensuite le remboursement à l'organisme paritaire.

6. Reclassement. - Formation professionnelle

A l'issue de son congé de formation, le salarié est réintégré dans son poste ou, si celui-ci n'est plus disponible, à un poste équivalent.

Sauf s'il s'y engage par écrit, l'employeur n'est pas tenu de prendre en compte la qualification ou les connaissances acquises par le salarié au cours du congé de formation.

Le salarié doit remettre à l'employeur une attestation mensuelle d'assiduité à la formation.

Le salarié qui n'a pas présenté sa démission dans les délais avant la fin du congé de formation doit reprendre son travail. »

Article 17

En vigueur étendu

L'article 49 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 49

Ancienneté

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses avenants, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, y compris les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé. »

Article 18

En vigueur étendu

L'article 53 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 53

Départ à la retraite

1. Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le salarié quittant définitivement son emploi pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse est tenu de respecter le délai de préavis prévu à l'article 43.1 de la convention collective pour chaque catégorie de personnel, sans préjudice des dispositions des articles L. 1237-5 et suivants du code du travail (ancien article L. 122-14-13).

Il bénéficie, s'il a atteint ou dépassé l'âge légal de la retraite, d'une indemnité de départ à la retraite fixée comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

Personnel non cadre :

- 1 demi-mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Personnel cadre :

- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté.

Le salaire de référence est le salaire moyen des 12 ou 3 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

2. Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite par l'employeur ne constitue pas un licenciement.

Toute disposition contractuelle prévoyant la rupture de plein droit du contrat de travail du salarié en raison de son âge ou de son droit à bénéficier d'une pension de vieillesse est nulle.

L'employeur peut proposer la mise à la retraite d'un salarié dès qu'il a atteint l'âge défini par la loi, suivant la procédure suivante :

- l'employeur interrogera par écrit le salarié dans un délai de 3 mois avant son anniversaire sur son intention de quitter volontairement l'entreprise ;
- si le salarié est d'accord, il pourra être mis à la retraite ;
- si le salarié refuse dans un délai de 1 mois ou si l'employeur ne respecte pas les formalités requises, l'employeur sera dans l'impossibilité de mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit sa date anniversaire. Il pourra alors réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante, et ce jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

Lorsque le salarié est âgé de 70 ans ou s'il a donné son accord, il peut être mis à la retraite en respectant les dispositions suivantes :

- l'employeur peut notifier cette décision par écrit ;
- cette décision n'a pas à être motivée ;
- l'employeur peut se rétracter s'il obtient l'accord du salarié ;
- l'employeur devra respecter un délai de préavis prévu à l'article 43.1 de la convention collective pour chaque catégorie de personnel.

Le salarié mis à la retraite a droit à une indemnité fixée comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- personnel ayant moins de 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année d'ancienneté ;
- personnel ayant plus de 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois de salaire par année de présence pour les 10 premières années, plus 2/15 de mois de salaire pour chaque année suivante.

Le salaire de référence est le salaire moyen des 12 ou 3 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Lorsque les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail peut s'analyser en un licenciement abusif, voire nul.

En cas de requalification, le salarié ne peut cumuler les avantages liés au départ à la retraite et ceux dus au titre du licenciement. »

Article 19

En vigueur étendu

L'article 59 est modifié comme suit :

Pour la fiche cavalier/ soigneur, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées.

« Cet emploi est accessible au titulaire d'un CAPA, option palefrenier-soigneur ou option soigneur d'équidés, d'un BEPA activités hippiques, d'un brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAPAAT), d'un titre à finalité professionnelle d'animateur assistant d'équitation (TFP AAE), d'un certificat de qualification professionnelle ' Animateur soigneur assistant ' (CQP ' ASA ') ou de 2 années d'expérience professionnelle dans le métier de soigneur ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNE-EE). »

Pour la fiche animateur/ soigneur, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi nécessite l'acquisition de compétences et des aptitudes dans l'encadrement et l'animation de groupes d'enfants. Cet emploi est accessible au titulaire d'un brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAPAAT), d'un brevet d'animateur poney (BAP), d'un titre à finalité professionnelle d'animateur assistant d'équitation (TFP AAE), du diplôme d'accompagnateur de tourisme équestre (ATE) ou d'un certificat de qualification professionnelle ' Animateur soigneur assistant ' (CQP ' ASA ') ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNE-EE). »

Pour la fiche guide équestre :

Les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire d'un certificat de qualification professionnelle ' Organisateur de randonnées équestres ' (CQP ' ORE '), d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, activités équestres mention ' tourisme équestre ' (BPJEPS TE), ou du diplôme d'accompagnateur de tourisme équestre (ATE), avec 5 années d'expérience. »

Les capacités équestres professionnelles sont modifiées par :

« Capacité III (voir annexe III). »

Pour la fiche enseignant/ animateur, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire du BEES 1 activités équestres, d'un certificat de qualification professionnelle ' Enseignant animateur d'équitation ' (CQP ' EAE ') ou ' Organisateur de randonnées équestres ' (CQP ' ORE ') ou d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, activités équestres (BPJEPS AE). »

Pour la fiche enseignant, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire d'un BEES 1 activités équestres, d'un certificat de qualification professionnelle ' Enseignant animateur d'équitation ' (CQP ' EAE ') ou ' Organisateur de randonnées équestres ' (CQP ' ORE ') ou d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, activités équestres (BPJEPS AE), avec 5 années d'expérience, ou d'un BEES 2 activités équestres ou d'un diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DESJEPS), mention ' équitation '. »

Pour la fiche enseignant responsable pédagogique, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire d'un BEES 2 activités équestres ou d'un diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DESJEPS) mention ' équitation ' avec 5 années d'expérience ou d'un BEES 1 ' activités équestres ', d'un certificat de qualification professionnelle ' Enseignant animateur d'équitation ' (CQP ' EAE '), d'un certificat de qualification professionnelle organisateur de randonnées équestres (CQP ' ORE ') ou d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, activités équestres (BPJEPS AE), avec 10 années d'expérience. »

Article 20

En vigueur étendu

L'annexe V est modifiée comme suit :

A. - Le paragraphe I « Durée du travail. - Organisation. - Rémunération » de l'annexe V est remplacé par les dispositions suivantes :

« I. - Durée du travail. - Organisation. - Rémunération

Article 1er

Durée du travail

Champ d'application : les dispositions de cet article sont applicables à l'ensemble des salariés non cadres des centres équestres. Les cadres de catégorie 5 et les responsables pédagogiques ayant signé une délégation de pouvoir sont considérés comme autonomes et sont soumis au forfait de 218 jours. Les autres cadres sont soumis à l'horaire collectif.

La durée collective du travail est de 35 heures par semaine, au plus tard à compter du 1er janvier 2002, pour tous les établissements équestres.

La durée maximale de travail par jour est fixée à 10 heures. Les dispositions relatives aux jeunes travailleurs sont celles fixées par l'article L. 715-1 du code rural et de la pêche maritime.

Article 2

Horaire de travail et restriction à l'organisation du travail

Tenue de l'horaire du travail

L'employeur doit établir et afficher un horaire de travail qui indique, pour chaque journée travaillée de la semaine, le nombre d'heures qui doit être accompli par chaque salarié.

Cet horaire, daté et signé par le chef d'établissement, doit être communiqué, ainsi que ses rectifications, à l'inspecteur du travail, dans les 8 jours de sa mise en service.

L'horaire de travail affiché peut être remplacé par un registre tenu par l'employeur et contresigné par le salarié pour confirmer son accord. Cette validation intervient au moins toutes les 2 semaines, sur une base de calcul hebdomadaire.

Organisation de l'horaire de travail

L'horaire doit, si possible, être réparti également sur les jours travaillés de la semaine, soit 5 h 50 par jour pour 6 jours travaillés, pour 35 heures par semaine, sous réserve des possibilités de variation prévues par la législation.

Toutefois, compte tenu des nécessités de l'établissement, cet horaire pourra être réparti inégalement sur les différents jours travaillés dans les conditions suivantes : la durée minimale de travail par jour sera de 3 heures et la durée maximale de 10 heures, la durée hebdomadaire devant être de 35 heures, sous réserve des possibilités de modulation.

Pour l'établissement de l'horaire de travail, ne sont pas comptés comme temps de travail effectif :

- les temps nécessaires à l'habillage, au casse-croûte et au repas ;

- les périodes de repos plus ou moins longues figurant sur l'horaire journalier affiché lorsque l'employeur a retenu ce mode de contrôle de la durée du travail.

Le temps de travail effectué et rémunéré d'un enseignant ou d'un animateur est au moins égal à 125 % du temps de reprise effectif.

Temps de reprise : temps d'enseignement, d'animation ou d'encadrement de la pratique équestre.

Restrictions à l'organisation du travail

L'animateur ou l'enseignant ne pourra effectuer plus de 6 heures de reprise par jour.

Le travail de nuit des jeunes est régi par l'article L. 715-1 du code rural et de la pêche maritime.

Le travail de nuit donne lieu à une majoration de 100 % du salaire horaire pour les heures effectuées entre 23 heures et 6 heures du matin.

Pratique des activités équestres

Toute pratique de l'équitation effectuée sur le lieu de travail doit s'inscrire dans le cadre du contrat de travail pour être considérée comme travail effectif. Lorsqu'elle est extérieure à la définition de l'emploi, elle est effectuée avec l'autorisation de l'employeur mais n'engage pas sa responsabilité.

Article 3 Rémunération

(Article abrogé.)

Article 4 Heures supplémentaires Définition et paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire :

- de 25 % pour chacune des 8 premières heures (de la 36^e à la 43^e heure incluse) ;
- de 50 % à partir de la 44^e heure.

La rémunération des heures supplémentaires, ainsi que leur majoration, peut être remplacée par un repos compensateur.

En cas de modulation, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées :

- au-delà de 46 heures de travail par semaine ;
- au-delà de 1 607 heures de travail par an ;
- au-delà des limites fixées par l'accord.

Contingent d'heures supplémentaires

En cas de modulation sur l'année, le contingent d'heures supplémentaires est celui fixé selon la législation en vigueur (130 heures à la date de la signature de l'accord).

Hors modulation, le contingent d'heures supplémentaires est fixé selon la législation en vigueur (220 heures à la date de la signature de l'accord).

Ce contingent peut toutefois faire l'objet d'un dépassement après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégué du personnel, l'employeur informera l'inspection du travail.

Rémunération des heures supplémentaires

En cas de modulation, les heures supplémentaires seront réglées en fin de période de modulation selon l'une des deux modalités suivantes :

- paiement avec le dernier bulletin de salaire en fonction de la majoration légale ;
- récupération sous forme de repos compensateur de remplacement égal au volume d'heures supplémentaires majoré selon le coefficient déterminé par la loi (exemple : 1 heure supplémen-taire = 1 h 15 de repos lorsqu'il s'agit d'une heure rémunérée à 125 %).

Hors cas de modulation, les heures supplémentaires sont payées avec le bulletin de salaire du mois au cours duquel elles ont été effectuées. Si elles sont récupérées, elles doivent être prises au plus tard en même temps que les congés payés de la période y afférente.

Article 5 Dispositions spécifiques aux cadres

a) Cadres dirigeants

Ils sont exclus de la RTT.

b) Cadres organisant leur temps de travail

1. Convention de forfait de rémunération

Forfait du directeur

La durée maximale annuelle, fixée à l'article 8.4 de l'accord national de travail du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles tel que modifié par l'avenant n° 12 du 29 mars 2000, est de 1 940 heures de travail effectué, soit 42,5 heures par semaine (1 940/45,7).

Depuis 2003, 151,67 heures au tarif normal plus 32,5 heures majorées de 25 % équivalent à 192,29 heures normales arrondies à 192 heures.

Si un horaire de travail supérieur est maintenu, tout dépassement des 1 940 heures devrait donner lieu à des jours de repos supplémentaires.

Forfait du responsable pédagogique ayant accepté une délégation de pouvoir figurant au contrat de travail

Le forfait incluant des heures supplémentaires devra être fixé sur une base minimale de :

Depuis 2003 : $35 + 3,75 \times 1,25 = 39,69 \times 52/12 = 171,99$ heures arrondies à 172 heures.

2. Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

Le nombre de jours actuellement travaillés est de 282.

La réduction du temps de travail portera ce nombre à 218 jours.

Une demi-journée vaut pour 0,5 jour.

La convention de forfait, comprenant des heures supplémentaires, devra préciser que le salaire antérieur est maintenu et ne peut être inférieur à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicables (1 940 heures), soit un salaire mensuel lissé sur 192 heures normales à partir de 2003.

La loi précise (art. L. 3121-49 du code du travail) :

' Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par la convention après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps et des congés payés reportés, le salarié doit bénéficier, au cours des 3 premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris. '

Article 6 Repos hebdomadaire Principe

Chaque semaine, le personnel des établissements équestres a droit à 1 journée de repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives. A ce temps de repos hebdomadaire s'ajoute le repos quotidien de 11 heures consécutives.

Dérogation de droit

Tout salarié a droit à un repos hebdomadaire représentant au moins 1 jour complet par semaine. Pour ce jour de repos, il doit être accordé au salarié au minimum par an 12 dimanches.

Circonstances particulières

Tout en préservant un minimum de 12 dimanches de repos par an, le jour de repos hebdomadaire peut être reporté 6 fois par an au maximum, en cas de circonstances particulières imprévues, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos compensateur d'une durée égale au repos à prendre dans les 2 semaines suivant l'événement.

L'employeur doit informer l'inspecteur du travail lorsqu'il use de cette possibilité de suspension.

Article 7

Jours fériés

Pour le personnel des centres équestres, les jours fériés légaux peuvent être travaillés.

Lorsque le 1er Mai est travaillé, il est payé double.

Hors modulation et hors 1er Mai, chaque salarié ayant 6 mois d'ancienneté avant la période de référence a droit à 2 jours de repos supplémentaires qui peuvent être pris en accord avec l'employeur sur des jours fériés ou non.

Les salariés mineurs ne peuvent pas travailler les jours fériés.

Dans le cadre de la modulation, les jours fériés sont inclus dans les 1 607 heures. »

B. - A l'article 1er du paragraphe III « Modulation du temps de travail » de l'annexe V, le septième alinéa du b « Durée du travail » : « Selon les années, la durée annuelle pouvant varier de 1 590 à 1 605 heures, le législateur a fixé le seuil à 1 600 heures » est remplacé par : « Le législateur a fixé le seuil à 1 607 heures ».

C. - Les dispositions du paragraphe V « Heures d'équivalence » de l'annexe V sont remplacées par les suivantes :

« Article 1er

Préambule : le présent article ne peut pas s'appliquer aux salariés à temps partiel (jurisprudence constante de la Cour de cassation).

Pour les activités suivantes, le temps de travail effectif correspond à :

- randonnée avec découché : le temps de balade depuis la préparation du cheval avant le départ jusqu'au retour au centre équestre correspond à 9 heures de travail par journée ;

- dans les centres de vacances ou à l'occasion d'activités impliquant l'accueil des enfants à la journée : la journée de travail comprend la surveillance des enfants. Cette journée est évaluée à 7 heures de travail par jour ;

- concours : le temps de travail effectif, depuis la préparation jusqu'au rangement lors du retour, correspond à 1 journée ou 1 demi-journée de travail. Lorsque le concours se déroule sur une demi-journée, le temps de travail est évalué à 3 h 30. Lorsque le concours se déroule sur 1 journée, le temps de travail est évalué à 7 heures. »

Article 21

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 89 du 15 octobre 2015 relatif au régime de complémentaire santé

Signataires	
Organisations patronales	Le GHN ; Le SNETE,
Organisations de salariés	La CFTC-Agri ; La FGA CFDT ; Le SNCEA CFE-CGC ; La FGTA FO ; La FNAF CGT,

Préambule

En vigueur étendu

Conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés se sont réunies afin d'envisager la mise en place d'une couverture complémentaire de remboursement de frais de santé obligatoire (ci-après « le régime de complémentaire santé »).

Afin de garantir l'accès de l'ensemble des salariés de la branche à une couverture en matière de remboursements de frais de santé de qualité (au-delà de la couverture minimale visée à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale), les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont souhaité organiser la mutualisation des risques auprès d'un organisme assureur recommandé, après mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence.

L'objectif poursuivi par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés a également été :

- d'instituer des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité à travers notamment le financement de prestations d'action sociale et d'actions de prévention ;

- d'assurer un bon équilibre à long terme du régime de complémentaire santé ;

- de mettre en place un régime conforme aux prescriptions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et des décrets pris en application de ces dispositions ;

- de permettre aux salariés affiliés au régime de complémentaire santé obligatoire de bénéficier de garanties optionnelles prenant place au sein d'un contrat d'assurance maladie surcomplémentaire, financé intégralement par le salarié (ci-après le régime de surcomplémentaire santé optionnel).

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent accord relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire santé qui, sans remettre en cause les régimes d'entreprise portant sur le même objet, met à la charge de tous les employeurs entrant dans le champ d'application dudit accord l'obligation de faire bénéficier leurs salariés d'une couverture au moins aussi favorable dans les conditions ci-après définies.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés au 3.1, d'un régime de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime d'assurance maladie légalement obligatoire.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont souhaité recommander un organisme assureur, choisi au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties de remboursement de frais de santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives obligatoires auprès de l'organisme choisi. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et un protocole de gestion administrative.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux employeurs et salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective nationale du personnel des centres équestres.

Salariés bénéficiaires

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Définition des bénéficiaires

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés, non affiliés à l'AGIRC, des établissements équestres relevant du présent accord, sans condition d'ancienneté.

3.2. Suspension du contrat de travail

3.2.1. Suspensions du contrat de travail rémunérées ou indemnisées

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle).

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

3.2.2. Suspensions du contrat de travail non rémunérées ou non indemnisées

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient pas d'un maintien total ou partiel de salaire, ou du versement d'indemnités journalières complémentaires (par exemple, les salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ou les salariés en état d'invalidité) ne bénéficient pas du maintien du régime de complémentaire santé.

Ils pourront toutefois continuer, s'ils le souhaitent, à bénéficier du régime de complémentaire santé pendant la période de suspension de leur contrat de travail, dans les conditions fixées aux contrats de garanties collectives, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

La cotisation afférente est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

3.3. Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Toutefois, sans remise en cause du caractère obligatoire du régime et conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les salariés suivants ont la faculté de refuser l'adhésion au régime :

- les salariés ou apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés ou apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel ou apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés qui bénéficient de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), sous réserve de produire la décision administrative d'attribution de l'un de ces dispositifs. La dispense d'adhésion ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé lors de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date d'échéance du contrat individuel. Les salariés devront produire tous documents attestant la souscription d'un contrat individuel et sa date d'échéance ;
- les salariés bénéficiant, pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayants droit, de prestations servies :
- dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire collectif et obligatoire remplissant les conditions mentionnées au 6^e alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale à condition, lorsque le salarié est couvert en qualité d'ayant droit, que le dispositif prévoie la couverture des ayants droit à titre obligatoire ; ce cas de figure concerne également les couples salariés au sein de la même entreprise, l'un des deux membres du couple pouvant être couvert en qualité d'ayant droit ;
- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

Dans tous les cas, ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais de santé et produire les justificatifs requis dans les 30 jours suivant la date de mise en place du régime ou d'embauche.

La demande de dispense comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

En outre, les salariés sont tenus de communiquer à leur employeur, au moins une fois par an (et ce avant le 31 janvier de chaque année), les informations permettant de justifier de leur situation.

En tout état de cause, à défaut de demande écrite et de justificatif adressés à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime de complémentaire santé.

S'agissant des établissements équestres non adhérents aux contrats de garanties collectives souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé :

- ils devront, s'ils le souhaitent, formaliser leur volonté d'appliquer tout ou partie de ces dérogations au caractère obligatoire au sein de l'acte juridique de mise en place de leur régime, au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. A défaut, les salariés ne pourront pas se prévaloir des différents cas de dispense ;
- en cas de formalisation du régime de complémentaire santé par décision unilatérale de l'employeur, la mise en œuvre éventuelle des dispenses s'entend sans préjudice de l'application le cas échéant des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

3.4. Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

3.4.1. Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail (sauf pour cause de faute lourde) ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties complémentaires santé obligatoires et, le cas échéant, optionnelles dans les mêmes conditions que les salariés en activité, à la condition notamment que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

Dans tous les cas, le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

Ce maintien est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés en activité.

Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation à ce titre.

Les modalités d'application de ce dispositif de portabilité des droits sont précisées dans le cadre du protocole de gestion administrative.

3.4.2. Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi Evin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Evin », la couverture de complémentaire santé obligatoire, instituée par le présent accord, sera maintenue par l'organisme assureur, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, dans le cadre d'un nouveau contrat :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de maintien des garanties dont ils bénéficient au titre du dispositif de portabilité ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la loi Evin incombe à l'organisme assureur recommandé, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Financement

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Structure de la cotisation

Les salariés et employeurs acquittent la cotisation destinée à financer le régime complémentaire santé obligatoire.

Les bénéficiaires des garanties sont les personnes inscrites au bulletin d'adhésion et couvertes par un régime d'assurance maladie obligatoire français, à savoir :

- l'adhérent ;
- les ayants droit suivants :
 - le conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
 - les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, jusqu'au 31 décembre qui suit leur 20e anniversaire ou leur 28e anniversaire s'ils sont étudiants, apprentis, intérimaires, à la recherche d'un emploi, en contrat à durée déterminée ou contrat d'insertion professionnelle ;
 - les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, en situation de handicap ayant un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % reconnu par le régime d'assurance maladie obligatoire français.

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés souhaitant améliorer le niveau des garanties dont ils bénéficient au titre du régime de complémentaire santé obligatoire auprès de l'organisme assureur recommandé peuvent adhérer, à titre facultatif, à un régime de surcomplémentaire santé optionnel, dans les conditions fixées par le contrat de garanties collectives souscrit à cet effet.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture optionnelle est à la charge exclusive du salarié. Les ayants droit du salarié, couverts au titre du régime obligatoire, bénéficieront automatiquement des garanties optionnelles dans les conditions fixées par le contrat de garanties collectives.

4.2. Assiette de la cotisation

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale. Le plafond mensuel de la sécurité sociale évolue chaque année par voie réglementaire.

A titre d'information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé pour l'année 2015 à 3 170 €.

4.3. Taux et répartition des cotisations

4.3.1. Régime de complémentaire santé obligatoire

La cotisation du régime complémentaire santé obligatoire est financée par l'employeur à hauteur de 50 % minimum et par le salarié à hauteur de 50 % maximum de la couverture obligatoire du présent accord.

Les établissements équestres non adhérents aux contrats d'assurance souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé devront appliquer à minima cette répartition aux régimes souscrits.

Cette répartition s'applique comme suit auprès de l'assureur recommandé.

Salariés relevant du régime de la MSA

(En pourcentage du PMSS.)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Salarié	0,41	0,41	0,82
Conjoint	0,82	-	0,82
Enfant (gratuit au 3e)	0,60	-	0,60

Salariés relevant du régime local de la MSA

(En pourcentage du PMSS.)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Salarié	0,225	0,225	0,45
Conjoint	0,45	-	0,45
Enfant (gratuit au 3e)	0,33	-	0,33

4.3.2. Régime surcomplémentaire santé optionnel

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture optionnelle ainsi que ses évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié.

A titre informatif, les taux de cotisations sont fixés pour 2016 comme suit :

Salariés relevant du régime de la MSA

(En pourcentage du PMSS.)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Salarié	0,25	-	0,25

Conjoint	0,25	-	0,25
Enfant (gratuit au 3e)	0,15	-	0,15

Salariés relevant du régime local de la MSA

(En pourcentage du PMSS.)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Salarié	0,14	-	0,14
Conjoint	0,14	-	0,14
Enfant (gratuit au 3e)	0,09	-	0,09

4.4. Evolution ultérieure de la cotisation du régime de complémentaire santé obligatoire

Les taux de cotisations, mentionnés au 4.3.1, fixés à la mise en place du régime sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2017 à législation constante.

En cas de hausse des cotisations suite à un changement de législation, y compris au titre de la période de maintien des taux visée ci-dessus, celles-ci évoluent automatiquement selon la répartition fixée dans le présent accord dans la limite de 10 % de la cotisation totale. Au-delà de ce plafond, une nouvelle négociation sera engagée afin de décider des mesures destinées à garantir l'équilibre du régime (évolution des cotisations et/ou des prestations du régime).

En revanche, toute évolution des cotisations fixées au 4.3.1 liée à la sinistralité du régime (en cas de résultats déficitaires ou excédentaires) fera l'objet d'une négociation afin de décider des mesures destinées à garantir l'équilibre du régime. Toute modification sera formalisée par avenant au présent accord.

Prestations

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Tableau des garanties

Le régime de complémentaire santé (obligatoire et optionnel) est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties prévu dans le cadre du contrat de garanties collectives souscrit avec l'organisme assureur recommandé, joint en annexe, est établi sous réserve des évolutions liées à la réglementation relative aux « contrats responsables ». Toute modification législative ou réglementaire en la matière sera automatiquement répercutée par voie d'avenant au présent accord, de telle sorte que le régime de complémentaire santé reste conforme aux règles fixées par l'article L. 871-1 précité et les textes pris en application de ces dispositions.

Les établissements non adhérents au contrat de garanties collectives souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé devront, en tout état de cause, mettre en place un régime de complémentaire santé dont le niveau de chaque prestation (ligne de garanties par ligne de garanties) est au moins aussi favorable que le niveau de couverture minimale obligatoire instituée par le présent accord.

5.2. Prestations non contributives

Les parties décident d'affecter 2 % de la cotisation du régime de complémentaire santé obligatoire et optionnel au financement d'actions de prévention ainsi qu'à des prestations d'action sociale.

Dans ce cadre, il est instauré un fonds d'action sociale destiné à financer des prestations à caractère non directement contributif prenant la forme de prestations d'action sociale. Ce fonds est notamment destiné à permettre l'attribution de secours et aides financières exceptionnelles, sous conditions de ressources, au profit des bénéficiaires du régime. La part du financement de ce fonds est égale à 1 % de la cotisation du régime de complémentaire santé.

Parallèlement, il est prévu le financement d'actions spécifiques de prévention, à hauteur de 1 % de la cotisation du régime de complémentaire santé.

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la commission nationale paritaire de suivi au sein d'un règlement spécifique.

5.3. Mise en œuvre des prestations non contributives pour les établissements équestres non adhérents

Les établissements équestres non adhérents à l'organisme assureur recommandé devront permettre à leurs salariés de bénéficier d'une action sociale à travers la mise en œuvre de mesures d'action sociale définies par une liste établie par la commission nationale paritaire de suivi.

Commission paritaire nationale de suivi du régime

Article 6

En vigueur étendu

Le régime est piloté par la commission nationale paritaire de suivi dont sont membres les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives et signataires du présent accord, dans les conditions ci-après définies.

6.1. Rôle et compétences

Cette commission a notamment pour missions :

- d'étudier, au minimum deux fois par an, les documents, rapports financiers et analyses commentées, établis et communiqués par l'organisme assureur recommandé ;
- d'assurer un suivi de la consommation médicale ;
- de veiller au bon équilibre du régime complémentaire santé ;
- d'émettre des propositions d'ajustement du régime en cas de résultats déficitaires ou excédentaires ou en cas de hausse de plus de 10 % de la cotisation totale suite à un changement de législation, et de proposer toutes mesures, préventives ou correctrices, à la commission paritaire nationale (CPN), pour améliorer les résultats des contrats de garanties collectives et enrayer tout risque de déficit structurel ;
- de proposer, étudier et soumettre à la CPN toutes modifications corrélatives au présent accord et aux contrats de garanties collectives.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions du protocole technique et financier.

6.2. Composition

La commission paritaire de suivi du régime de complémentaire santé est composée :

- de deux représentants (un titulaire et un suppléant) désignés par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord ;
- de un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés désignés ou disposant du même nombre de voix, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et signataires du présent accord.

Organisme assureur recommandé

Article 7

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux établissements équestres entrant dans le champ d'application du présent accord, pour assurer la couverture des garanties « complémentaire santé » :

APGIS, institution paritaire de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale, 12, rue Massue, 94300 Vincennes.

Les modalités d'organisation de la recommandation et notamment le choix de l'organisme recommandé sont réexaminés par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. A cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Entrée en vigueur. - Durée de l'accord. - Dépôt et extension

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2016.

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Les parties signataires demandent son extension.

Révision

Article 9

En vigueur étendu

Chaque organisation syndicale signataire ou adhérent au présent accord pourra demander à tout moment la révision du présent accord.

La demande de révision doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission paritaire nationale de suivi se réunira pour étudier les propositions de modifications dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la réception de la demande de révision.

En tout état de cause, les modifications, soumises à la CPN et validées par celle-ci, devront donner lieu à des avenants, conclus conformément aux dispositions légales, qui se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'ils modifient.

Dénonciation

Article 10

En vigueur étendu

La dénonciation du présent accord peut intervenir à tout moment sous réserve d'un préavis de 3 mois. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

La commission paritaire nationale de suivi se réunira alors dans le délai de 3 mois suivant la notification de la dénonciation afin d'envisager et de soumettre à la CPN l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Annexe

En vigueur étendu

Garanties collectives « complémentaire santé obligatoire » et « complémentaire santé optionnelle »

PRESTATIONS	Socle Obligatoire		Facultatif
	En complément du régime obligatoire		En complément du régime obligatoire
HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET MATERNITE			
Honoraires	Avec adhésion CAS	200% BR	
	Sans adhésion CAS	100% BR	
Frais de séjour		200% BR	
Chambre particulière		50 €	
Chambre particulière ambulatoire		20 €	
Forfait journalier		FRAIS REELS	
Lit accompagnant enfant moins de 16 ans		30 €	
MEDECINE COURANTE			
Consultation, visite de généraliste		TM	
Consultation, visite de spécialiste avec adhésion CAS		80% BR	plus 70% BR
Consultation, visite de spécialiste sans adhésion CAS		60% BR	plus 40% BR
Acte d'imagerie médicale, échographie		TM	
Analyses		TM	
Auxiliaires médicaux		TM	
Actes techniques médicaux avec adhésion CAS		80% BR	
Actes techniques médicaux sans adhésion CAS		60% BR	
PHARMACIE			
Pharmacie remboursée à 65% / SS		TM	
Pharmacie remboursée à 30% / SS		TM	
Pharmacie remboursée à 15% / SS		TM	
DENTAIRE			
Soins conservateurs		TM	
Inlays Onlays		60% BR	
Prothèses dentaires remboursées par la SS		220% BR	plus 80% BR
Inlay Core		80% BR	
Orthodontie acceptée par la SS		80% BR	plus 100% BR
Orthodontie refusée par la SS			plus 100% BR
OPTIQUE	Limité à un équipement tous les 2 ans pour les adultes sauf changement de correction		
Monture -Adulte		80 €	
Monture - Enfant (-18 ans)		60 €	
UNIFOCAL ADULTE (par verre)			

BR 2,29	60 €	
BR 3,66	80 €	
Autres BR	100 €	
MULTIFOCAL ADULTE (par verre)		
BR 7,32	100 €	plus 30 €
BR 10,37	150 €	plus 30 €
Autres BR	180 €	plus 30 €
UNIFOCAL ENFANT (par verre)		
BR 12,04	55 €	
BR 14,94	75 €	
Autres BR plus multifocaux	90 €	
Lentilles acceptées, refusées, jetables	100 €	
Chirurgie de l'œil au laser		forfait 400€ par oeil
ORTHOPEDIE, PROTHESES AUTRES QUE DENTAIRES		
Prothèses auditives	500 € /oreille une fois par an	
Grand appareillage	100% BR	
Orthopédie, autres prothèses non dentaires	150% BR	
AUTRES POSTES		
Transport	TM	
Actes de Prévention	oui TOUS	
Maternité - Adoption		10% PMSS (X2 si multiples)
Cures thermales acceptées par la SS		10% PMSS
ACTES HORS NOMENCLATURE		
Ostéopathie, chiropractie, acupuncture, éthiopatie		15€ par séance 3 fois/an

BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale

TM : Ticket Modérateur

FR : Frais Réels

CAS : Contrat d'accès aux soins

Avenant n° 90 du 4 février 2016

Signataires	
Organisations patronales	Le GHN ; Le SNETE,
Organisations de salariés	La CFTC-Agri ; La FGA CFDT ; Le SNCEA CFE-CGC ; La FGTA FO,

Article 1er

En vigueur étendu

La fiche relative au coefficient 130 de l'article 59 « Fiches descriptives d'emploi » est supprimée et remplacée par les dispositions suivantes :

Enseignant/ Animateur	Catégorie 2	Coefficient 130

Rappel des tâches-Idem qu'animateur-soigneur, catégorie 1, complété par :	
Entretien et maintenance soins et valorisation des équidés	Assure et contrôle le débouillage selon un planning et des objectifs de travail Assure et évalue le travail des équidés d'école Se préoccupe du devenir des équidés avant leur « fin de carrière » Assure la propreté de l'établissement
Accueil	Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène Est réceptif aux besoins de la clientèle et à ses motivations Sa mission est de fidéliser et de développer la clientèle Porte une attention particulière à l'accompagnement des enfants au sein de l'établissement Assure la qualité de l'accueil et de l'information
Animation	Est responsable de l'organisation, de l'animation et des conditions de sa réalisation Evalue l'impact en termes de satisfaction de la clientèle et de fréquentation et fait des propositions
Gestion	Gère : - le suivi du personnel de catégorie 1 - la clientèle (organisation et répartition selon âge, niveau, motivation, disponibilité, objectifs...) - les équidés (travail, repos, soins) - l'encaissement et la saisie des informations - participe à l'achat des équidés
Enseignement	Enseigne les bases des pratiques équestres Conduit, d'une manière générale, les activités de découverte et d'initiation garantissant la sécurité des usagers Analyse et évalue sa démarche pédagogique dans le cadre du projet pédagogique de l'établissement

(Pour les fonctions supplémentaires, voir article 57, tableau n° 2)

Définition de l'emploi :

Emploi exigeant des connaissances générales et techniques qualifiées ainsi qu'une expérience professionnelle permettant au titulaire de prendre des initiatives pour adapter, dans les situations particulières, ses interventions pédagogiques vis-à-vis des publics et en fonction des moyens dont il dispose. Le titulaire de l'emploi inscrit sa démarche professionnelle dans le but de fidéliser et développer sa clientèle.

A ce titre, et dans le cadre de consignes pédagogiques strictes et précises, il s'assure de la sécurité physique et morale des pratiquants dont il a la charge.

Il organise ses séances en conséquence et selon sa spécificité : équitation, tourisme équestre, attelage, voltige ...

En ce qui concerne l'enseignant-animateur de tourisme équestre, voir conditions spécifiques à l'annexe VI de la présente convention.

En cas d'incident, le salarié doit en rendre compte auprès de l'employeur dans le but d'en identifier les causes et d'adapter les conduites préventives qui s'imposeront.

D'une manière générale, en matière de prévention des risques inhérents à la pratique équestre, le titulaire comprend et met en œuvre la relation : « dressage de l'équidé d'école - niveau et motivation du pratiquant - définition d'un objectif - environnement de travail ».

Il possède un début de maîtrise professionnelle dans le travail des équidés.

Il porte une attention particulière à l'accompagnement des publics jeunes (des enfants notamment) dans le but de réduire la « zone d'incertitude » qui caractérise les premiers contacts de l'enfant au sein de l'établissement équestre et d'augmenter le « capital confiance » pour que l'enfant puisse évoluer sans aide directe et permanente.

Il possède un début de méthode dans l'organisation et la gestion des séances pédagogiques, et ce en relation avec le travail des équidés.

Son projet pédagogique s'inscrit dans la volonté de faire progresser, de manière individualisée, chaque pratiquant dans le but de le rendre plus autonome, confiant et responsable dans l'utilisation de son équidé.

L'intéressé peut être appelé à conseiller et à accompagner - tutorat - des personnes de catégorie 1.

Il peut, également, selon son expérience, ses compétences, ses aptitudes et ses connaissances, participer à la formation de stagiaires de catégorie 1.

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire du BEES1 activités équestres, d'un certificat de qualification professionnelle enseignant animateur d'équitation (CQP « EAE ») ou organisateur de randonnées équestres (CQP « ORE ») ou d'un brevet professionnel de la jeunesse de l'éducation populaire et du sport, activités équestres (BPJEPS AE).

Progression professionnelle :

Après 5 années d'expérience, et à l'issue d'un entretien avec l'employeur, le salarié peut accéder à l'emploi « d'enseignant », catégorie 3.

Capacités équestres professionnelles :

Capacité III (voir annexe III).

Exploitation d'équidés en compétition.

Article 2

En vigueur étendu

Il est ajouté une annexe VI « Guide-enseignant de tourisme équestre » :

(Voir tableau page suivante.)

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Annexe

En vigueur étendu

« Annexe VI

Définition de l'emploi de guide-enseignant de tourisme équestre

I. - Définition de l'emploi hors encadrement du travail

Cat.	Coef.	Contenu de l'activité	Niveau de responsabilité	Autonomie et initiative	Dimension relationnelle
II	130	<p>Tâches de cat. 1 + :</p> <p>Planification, organisation, coordination et distribution du travail et des soins auprès des équidés.</p> <p>Planification, organisation, coordination et répartition des travaux d'entretien des installations.</p> <p>Planification, organisation, coordination et réalisation du travail technique des équidés.</p> <p>Planification, organisation, coordination et réalisation de l'animation et de l'encadrement des publics.</p> <p>Comptabilité de base d'un secteur d'activité.</p> <p>Niveau d'emploi correspondant au référentiel d'un bac pro, d'un BP-JEPS AE, d'un brevet de GTE, d'un CQP « EAE » ou « ORE » (échelons possibles selon expérience professionnelle).</p>	<p>- à partir d'instructions ;</p> <p>- responsabilité de la bonne exécution dans le cadre des instructions données : évaluer, ajuster, repérer, déceler et réparer ;</p> <p>- responsabilité dans l'organisation des travaux à partir des instructions données : prendre couramment des dispositions pour s'adapter ...</p>	<p>- initiatives nécessaires suivant les conditions rencontrées sur le terrain ;</p> <p>- initiatives à partir des instructions données : prendre couramment des dispositions pour s'adapter ...</p>	<p>Surveillance et/ ou accompagnement occasionnels, accessoires et temporaires de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides :</p> <p>- apprentis ;</p> <p>- stagiaires ;</p> <p>- salariés autres.</p>

II. - Définition de l'emploi avec encadrement du travail

Cat.	Coef.	Contenu de l'activité	Niveau de responsabilité	Autonomie et initiative	Dimension relationnelle
------	-------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	-------------------------

III	150	Idem ci-dessus cat. II + : Planification, organisation coordination, répartition et surveillance des travaux, avec participation aux travaux, dans les domaines : - du travail et des soins auprès des équidés ; - des travaux d'entretien des installations ; - du travail technique des équidés ; - de l'animation et de l'encadrement des publics. Comptabilité de base de l'entreprise. Seconde l'employeur dans la direction d'un secteur ou de l'ensemble de l'entreprise sur le plan technique, commercial ou administratif.	Suivant des directives précises et fréquentes, à moins que la permanence des travaux en cours y supplée et muni d'un planning préétabli, en l'absence de l'employeur ou du cadre supérieur. Selon des directives générales régulières, bonne exécution des travaux en temps opportun. Connaissance souhaitée des comptes de l'entreprise ou du secteur.	Initiative d'organisation du travail, mais compte rendu des activités journalières. Ne procède ni aux achats ni aux ventes, sauf délégation particulière et exceptionnelle. Pas d'initiative : - pour les achats et les ventes ; - pour l'embauchage, mais peut transmettre la paye et, suivant les directives et sous la responsabilité de l'employeur, peut embaucher le personnel.	Un ou plusieurs salariés sous ses ordres. Organisation et direction du travail d'équipe
-----	-----	--	---	---	--

Avenant n° 92 du 11 octobre 2016 relatif au régime de prévoyance complémentaire

Signataires	
Organisations patronales	GHN SNETE
Organisations de salariés	CFTC-Agri FGA CFDT SNCEA CFE-CGC FGTA FO

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés se sont réunies afin d'envisager la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire couvrant les risques décès (ci-après le régime de prévoyance complémentaire).

L'objectif poursuivi par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés a été notamment :

- de garantir l'accès de l'ensemble des salariés de la branche à une couverture collective en matière de prévoyance, sans considération notamment d'âge ou d'état de santé ;
- d'organiser la mutualisation des risques auprès d'un organisme assureur recommandé, après mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence ;
- d'instituer des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité à travers notamment le financement de prestations d'action sociale ;
- d'assurer un bon équilibre à long terme du régime de prévoyance complémentaire.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent accord relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire qui, sans remettre en cause les régimes d'entreprise plus favorables, met à la charge de tous les employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord l'obligation de faire bénéficier leurs salariés d'une couverture au moins aussi favorable dans les conditions ci-après définies :

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1, d'un régime de prévoyance complémentaire instituant des garanties en cas de décès en complément d'un régime de sécurité sociale obligatoire.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont souhaité recommander un organisme assureur, choisi au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la couverture des risques précités.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives auprès de l'organisme assureur choisi. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et un protocole de gestion administrative.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective nationale du personnel des centres équestres.

Salariés bénéficiaires

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Définition des bénéficiaires

Le régime de prévoyance complémentaire bénéficie à l'ensemble des salariés des établissements équestres relevant du présent accord, sans condition d'ancienneté, non affiliés à l'AGIRC.

3.2. Suspension du contrat de travail

3.2.1. Suspensions du contrat de travail rémunérées ou indemnisées

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'une indemnisation complémentaire (indemnités journalières ou rente d'invalidité) financée au moins pour partie par l'employeur, et directement versée par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Cependant, bénéficient du maintien des garanties sans contrepartie de paiement des cotisations, les salariés en arrêt de travail dès lors qu'ils ne bénéficient plus du maintien de la rémunération prévu par la convention collective nationale du personnel des centres équestres. L'exonération de cotisations cesse en cas de reprise du travail à temps partiel ou complet du salarié, la cotisation étant alors due sur la base du salaire versé par l'employeur.

3.2.2. Autres cas de suspension du contrat de travail

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient pas d'un maintien total ou partiel de salaire, ou du versement d'indemnités journalières complémentaires (par exemple les salariés en congés sans solde, congé de soutien familial, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise) ne bénéficient pas du maintien du régime de prévoyance complémentaire.

Les salariés pourront toutefois continuer à bénéficier des garanties en cas de décès (décès, IAD, rente éducation), pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation correspondante (part patronale et part salariale), dans les conditions et selon les modalités définies au contrat de garanties collectives. La cotisation est calculée sur la base du salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale perçu par le salarié au titre des 12 mois précédant la suspension du contrat de travail.

3.3. Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance complémentaire est obligatoire.

3.4. Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail (sauf pour cause de faute lourde), ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties de prévoyance complémentaire, dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Dans tous les cas, le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés en activité.

Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation à ce titre.

Les modalités d'application de ce dispositif de portabilité des droits sont précisées dans le cadre du protocole de gestion administrative.

Financement

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Assiette de la cotisation

Les cotisations servant au financement du régime de prévoyance complémentaire sont exprimées en pourcentage du salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale, en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite des tranches A et B.

La tranche A est la partie de la rémunération annuelle brute limitée au plafond de la sécurité sociale.

La tranche B est la partie de la rémunération annuelle brute comprise entre 1 fois le plafond de la sécurité sociale et quatre fois ce plafond.

Pour information, le plafond annuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2016, à 38 616 €. Il est modifié chaque année par voie réglementaire.

4.2. Taux et répartition des cotisations

La cotisation est financée par le salarié et l'employeur, dans les conditions ci-après définies.

La cotisation du régime de prévoyance complémentaire des salariés non affiliés à l'AGIRC est financée à 70 % par le salarié et 30 % par l'employeur, dans les conditions ci-après définies :

	Cotisation patronale	Cotisation salariale	Total
Tranche A	0,108 %	0,252 %	0,36 %
Tranche B	0,108 %	0,252 %	0,36 %

Les établissements équestres non adhérents au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé devront dépenser au minimum l'équivalent du taux de cotisation patronale du régime de prévoyance complémentaire, fixé par le présent accord.

4.3. Evolution ultérieure de la cotisation

Les taux de cotisations, mentionnés à l'article 4.2, fixés à la mise en place du régime sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2018, à législation constante.

En cas de hausse des cotisations suite à un changement de législation notamment au titre de la période de maintien des taux visée ci-dessus, celles-ci évoluent automatiquement selon la répartition fixée dans le présent accord dans la limite de 10 % de la cotisation totale. Au-delà de ce plafond, une nouvelle négociation sera engagée afin de décider des mesures destinées à garantir l'équilibre du régime (évolution des cotisations et/ou des prestations du régime).

En revanche, toute évolution des cotisations fixées à l'article 4.2 liée à la sinistralité du régime (en cas de résultats déficitaires ou excédentaires), fera l'objet d'une négociation afin de décider des mesures destinées à garantir l'équilibre du régime. Toute modification sera formalisée par avenant au présent accord.

Prestations

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Définition du salaire de référence

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est égal au salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçu par le salarié au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations.

En cas d'arrêt de travail du salarié au cours de cette période, le salaire de référence est le salaire brut reconstitué.

De même, lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence défini ci-dessus est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils ayant donné lieu à cotisation.

Dans tous les cas, le salaire de référence est limité aux tranches de salaire A et B définies comme suit :

- tranche A : fraction au plus égale au salaire limité à un plafond annuel sécurité sociale ;
- tranche B : fraction de salaire supérieure à un plafond annuel sécurité sociale et limitée à 4 plafonds annuels sécurité sociale.

5.2. Tableau des garanties

Le niveau des garanties prévu dans le cadre du contrat souscrit avec l'organisme assureur recommandé est défini ci-après et joint en annexe.

Les établissements non adhérents au contrat de garanties collectives souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé devront, en tout état de cause, mettre en place un régime de prévoyance dont le niveau de chaque prestation (ligne de garanties par ligne de garanties) est au moins aussi favorable que le niveau de couverture minimale obligatoire instituée par le présent accord.

5.3. Définition des garanties

Les garanties souscrites dans le cadre du contrat d'assurance sont définies ci-dessous. Pour toute disposition non inscrite dans le présent accord, il est convenu de se référer aux conditions générales et particulières du contrat de garanties collectives.

5.3.1. Garantie décès/ invalidité absolue et définitive (perte totale et irréversible d'autonomie)

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est prévu une garantie décès garantissant le versement d'un capital « décès », d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

On entend par invalidité absolue et définitive, l'incapacité absolue d'exercer une profession, avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce

personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Est assimilée à l'invalidité absolue définitive :

- l'invalidité de 3e catégorie définie à l'article L. 341-4 3 du code de la sécurité sociale, et indemnisée comme telle par la sécurité sociale ;
- l'incapacité permanente, définie à l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale et indemnisée comme telle par la sécurité sociale, avec attribution d'une prestation complémentaire en cas de recours à l'assistance d'une tierce personne, et dont le taux est égal ou supérieur à 80 %.

1. Définition des enfants à charge/ conjoint

Enfants à charge

Sont considérés comme à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire et sous condition, soit :
 - de poursuivre leurs études secondaires ou supérieures dans un établissement ou un organisme reconnu par l'Education nationale et le ministère du travail ;
 - de bénéficier d'un contrat en alternance, ou d'apprentissage ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle dans la limite d'une durée de 12 mois ;
 - d'être employés dans un ESAT (Etablissement et service d'aide par le travail) ou un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé ou qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

Sont également considérés comme à charge du salarié :

- les enfants nés viables postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie ;
- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux du conjoint, qui ont vécu au foyer du salarié jusqu'à la date de l'événement ouvrant droit à prestations et répondant aux conditions ci-dessus, sous réserve que leur autre parent ne soit pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Conjoint

On entend par conjoint :

- l'époux (ou l'épouse) de l'assuré non divorcé (e) et non séparé (e) de corps par un jugement définitif passé en force de chose jugée ;
- le partenaire de Pacs, la personne ayant conclu avec une autre personne une convention solennelle (pacte civil de solidarité) ayant pour but d'organiser leur vie commune (art. 515-1 et suivants du code civil). Les signataires d'un Pacs sont désignés par le terme de partenaire. L'existence d'un Pacs peut être prouvée soit par l'acte d'enregistrement au tribunal d'instance, soit par la copie du contrat de Pacs.

2. Capital en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, un capital d'un montant égal à 100 % du salaire de référence, est versé par l'organisme assureur au profit d'un ou plusieurs bénéficiaires ci-après définis ou du salarié. Une majoration du capital « décès » d'un montant de 25 % par enfant à charge est également garantie.

Bénéficiaires du capital décès

Le salarié peut désigner un ou plusieurs bénéficiaires de son choix, soit au moyen du formulaire de désignation mis à disposition par l'organisme de prévoyance, soit par voie d'acte authentique, soit par acte sous seing privé.

En cas d'acceptation par le bénéficiaire de sa désignation, celle-ci devient irrévocable, sauf acceptation par ce même bénéficiaire de la substitution.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires désignés, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint survivant ;
- à défaut, au partenaire lié par un pacte civil de solidarité ayant toujours cette qualité au jour du décès ;
- à défaut, par parts égales, aux enfants nés ou à naître ;
- à défaut, aux héritiers, en application des règles de dévolution successorale légale.

Pour être bénéficiaire du capital décès, le concubin doit faire l'objet d'une désignation expresse de bénéficiaire (s).

Lorsque l'organisme de prévoyance est informé du décès, il avise le bénéficiaire si ses coordonnées ont été portées à sa connaissance lors de la désignation.

En tout état de cause, qu'il existe ou non une désignation expresse, les majorations pour enfants à charge seront versées à chacun des enfants ouvrant droit aux dites majorations par part égale entre eux.

Bénéficiaire du capital en cas d'invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, le bénéficiaire des capitaux est le salarié lui-même, à l'exception des majorations éventuelles pour enfant à charge (versées aux intéressés). Le versement du capital par anticipation met fin à la garantie décès.

5.3.2. Garantie décès/ invalidité absolue et définitive (perte totale et irréversible d'autonomie) par accident

En cas de décès du salarié suite à un accident, l'organisme de prévoyance verse un capital « décès » supplémentaire aux bénéficiaires que le salarié aura désignés d'un montant égal à 100 % du capital décès visé à l'article 5.3.1 du présent accord.

Les bénéficiaires du capital ainsi que les modalités de désignation sont identiques à ceux définis à l'article 5.3.1 du présent accord.

Le salarié atteint d'invalidité absolue et définitive suite à un accident peut percevoir le capital supplémentaire par anticipation.

5.3.3. Allocations obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint, ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans, une indemnité pour frais d'obsèques est versée par l'organisme assureur au profit d'un ou plusieurs bénéficiaires ayant assuré (s) le paiement des frais d'obsèques et qui en présentent les factures acquittées.

Le montant de l'allocation obsèques est égal au montant des frais réellement engagés, dans la limite de 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

5.3.4. Rente d'éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé une rente éducation temporaire à chaque enfant à charge dont le montant est égal à :

	Montant annuel en pourcentage du salaire annuel de référence tranches A et B
De 0 jusqu'à la date du 1er anniversaire de l'enfant	5 %
Du 11e anniversaire à la date du 18e anniversaire de l'enfant	7,5 %
Du 18e anniversaire à la date du 26e anniversaire de l'enfant	10 %

La rente est versée sans limitation de durée à l'enfant à charge reconnu en invalidité, avant son 26e anniversaire, équivalente à une invalidité de 2e ou 3e

catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation spécifique aux personnes handicapées (soit l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, soit l'allocation pour adulte handicapé) ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidé civil.

La qualité d'enfant à charge s'apprécie à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations.

Le versement des rentes éducation par anticipation en cas d'IAD met fin à la garantie.

5.3.5. Garantie double effet

Si le conjoint du salarié, tel que défini à l'article 5.3.1 du présent accord, non remarié ou sans conclusion d'une nouvelle convention de Pacs décède en ayant encore un ou plusieurs enfants à charge, tels que définis à l'article 5.3.1 du présent accord, il est versé un capital égal à 100 % du capital décès toutes causes visé à l'article 5.3.1 du présent accord.

5.4. Prestations non contributives

Les parties décident d'affecter 2 % de la cotisation du régime de prévoyance complémentaire au financement de prestations d'action sociale.

Dans ce cadre, il est instauré un fonds d'action sociale destinée à financer des prestations à caractère non directement contributif prenant la forme de prestations d'action sociale. Ce fonds est notamment destiné à permettre l'attribution de secours et d'aides financières exceptionnelles, sous conditions de ressources, au profit des bénéficiaires du régime, notamment sur des restes à charge liés au décès, au handicap, aux conséquences de longue maladie.

Les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la commission nationale paritaire de suivi au sein d'un règlement spécifique.

5.5. Mise en œuvre des prestations non contributives pour les établissements équestres non adhérents

Les établissements équestres non adhérents à l'organisme assureur recommandé devront permettre à leurs salariés de bénéficier d'une action sociale à travers la mise en œuvre de mesures d'action sociale définies par une liste établie par la commission nationale paritaire de suivi.

Suivi du régime de prévoyance complémentaire

Article 6

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance complémentaire est piloté par la commission nationale paritaire de suivi, dont sont membres les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives et signataires du présent accord, dans les conditions ci-après définies.

6.1. Rôle et compétences

Cette commission a notamment pour missions :

- d'étudier, chaque année, les documents, rapports financiers et analyses commentées, établis et communiqués par l'organisme assureur recommandé au plus tard le 1er juillet suivant la clôture de l'exercice ;
- de veiller au bon équilibre du régime de prévoyance complémentaire ;
- d'émettre des propositions d'ajustement du régime en cas de résultats déficitaires ou excédentaires, ou en cas de hausse de plus de 10 % de la cotisation totale suite à un changement de législation et de proposer toutes mesures, préventives ou correctrices à la commission paritaire nationale permanente, pour améliorer les résultats du contrat de garanties collectives et enrayer tout risque de déficit structurel ;
- de proposer, étudier et soumettre à la CPN toutes modifications corrélatives au présent accord et au contrat de garanties collectives.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions du protocole technique et financier.

6.2. Composition

La commission paritaire de suivi du régime est composée de :

- deux représentants (un titulaire et un suppléant) désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord ;
- un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés désignés ou disposant du même nombre de voix, désigné par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et signataires du présent accord.

Organisme assureur recommandé

Article 7

En vigueur étendu

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont choisi de recommander aux établissements équestres entrant dans le champ d'application du présent accord, pour assurer la couverture des garanties de prévoyance complémentaire :

- APGIS, institution paritaire de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivant du code de la sécurité sociale située 12, rue Massue, 94300 Vincennes.

Les modalités d'organisation de la recommandation et notamment le choix de l'organisme recommandé sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Changement d'Organisme assureur

Article 8

En vigueur étendu

En cas de changement d'organisme assureur, les dispositions suivantes s'appliquent :

- conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service continuent d'être revalorisées (y compris les prestations décès prenant la forme de rente).

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés organiseront, lors du changement d'organisme assureur, la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service.

Entrée en vigueur. - Durée de l'accord. - Dépôt et extension

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2017.

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Les parties signataires demandent son extension.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail.
(Arrêté du 4 août 2017 - art. 1)

Révision

Article 10

En vigueur étendu

Chaque organisation syndicale signataire ou adhérent au présent accord pourra demander à tout moment la révision du présent accord.

La demande de révision doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission paritaire nationale de suivi se réunira pour étudier les propositions de modifications dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la réception de la demande de révision.

En tout état de cause, les modifications soumises à la CPN et validées par celle-ci, devront donner lieu à des avenants, conclus conformément aux dispositions légales, qui se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'ils modifieront.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du même code concernant les modalités de révision des accords collectifs.
(Arrêté du 4 août 2017 - art. 1)

Dénonciation

Article 11

En vigueur étendu

La dénonciation du présent accord peut intervenir à tout moment sous réserve d'un préavis de trois mois. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

La commission paritaire nationale de suivi se réunira alors dans le délai de trois mois suivant la notification de la dénonciation afin d'envisager et de soumettre à la CPN l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du même code concernant les modalités de dénonciation des accords collectifs.
(Arrêté du 4 août 2017 - art. 1)

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

1. Garanties collectives « prévoyance complémentaire obligatoire couvrant les risques décès »

Annexe I de l'avenant n° 92 du 11 octobre 2016 - Garanties collectives « prévoyance complémentaire obligatoire couvrant les risques décès »

Libellés des garanties	Garanties
	SB : salaire brut tranches A et B
Décès - IAD (invalidité absolue et définitive) toutes causes	
Quelle que soit la situation de famille	100 %
Majoration par enfant à charge	25 %
Décès - IAD (invalidité absolue et définitive) par accident	
Versement d'un capital supplémentaire	100 % du capital décès toutes causes
Allocation obsèques	
En cas de décès de l'assuré, du conjoint ou d'un enfant à charge	100 % du PMSS limités aux frais réellement engagés
Double effet	100 % du capital décès toutes causes
Rente éducation :	5 %
- de 0 à 11 ans	7,50 %
- de 11 à 18 ans	
- de 18 à 26 ans	10 %

Avenant n° 93 du 27 juin 2017 relatif à la commission paritaire d'interprétation et de conciliation nationale

Signataires	
Organisations patronales	GHN SNETE
Organisations de salariés	CFTC Agri FGA CFDT SNCEA CFE-CGC FGTA FO

Article 1er

En vigueur étendu

Le chapitre III et l'article 6 sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Chapitre III

Commission d'interprétation et de conciliation

Article 6

Interprétation et conciliation

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission paritaire d'interprétation et de conciliation nationale dont le siège est fixé à Paris.

Cette commission comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective et un nombre égal de représentants d'employeurs désignés par les organisations syndicales d'employeurs signataires de la convention collective.

La présidence dont la durée est limitée à 1 an est assurée alternativement par un représentant des organisations syndicales d'employeurs et par un représentant des organisations salariées, choisis parmi les signataires de la présente convention.

Le secrétaire de séance sera désigné d'un commun accord au début de chaque séance.

En aucun cas, la voix du président n'est prépondérante en cas de partage.

Un représentant du ministre de l'agriculture sera invité et pourra assister à titre consultatif aux réunions de la commission paritaire.

La commission paritaire se réunit à la demande de l'une des organisations d'employeurs ou de salariés adhérentes à la convention collective.

Les modalités de fonctionnement de la commission sont déterminées d'un commun accord entre les parties.

La commission paritaire nationale a pour but et rôle de tenter de concilier les parties en proposant toutes mesures utiles.

Les solutions proposées doivent réunir la majorité des 3/5 des membres présents de la commission.

Les conflits collectifs et individuels ne peuvent être portés qu'une seule fois devant la commission.

Conflits collectifs d'interprétation

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit survenant dans les entreprises ou établissements ayant pour cause l'interprétation du contenu de la convention collective nationale, la commission se réunit dans un délai de 30 jours ouvrés et tente de concilier les parties.

Dans le cas où le conflit n'est pas réglé, il peut être porté devant la commission d'interprétation et de conciliation légale.

Conflits collectifs locaux

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit collectif local, la commission se réunit dans les 30 jours ouvrés.

Si le désaccord persiste, le conflit peut être porté devant la section départementale agricole de conciliation du département du siège social de l'établissement concerné si elle existe, ou sinon, devant la commission régionale agricole de conciliation légale.

Conflits individuels

Lorsque les organisations signataires de la présente convention sont saisies d'un conflit individuel, elles peuvent, si les parties de ce conflit en sont d'accord, le soumettre à l'appréciation de la commission de conciliation. Celle-ci se réunit alors dans le délai de 30 jours ouvrés.

Les parties doivent se présenter en personne.

Les conflits individuels peuvent, en tout état de cause, être portés devant la juridiction civile compétente. »

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Accord de méthode du 25 septembre 2018 relatif à la fusion des branches professionnelles des centres équestres

Signataires	
Organisations patronales	Groupement hippique national GHN ; Syndicat des entraîneurs, drivers et jockeys du trot SEDJ ; Association des entraîneurs du galop AEDG,
Organisations de salariés	FGA CFDT ; CFE-CGC ; CFTC-Agri ; FGTA FO,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objectif d'une part d'acter de la fusion des branches des centres équestres, des établissements d'entraînements de chevaux de courses de trot et des établissements d'entraînement de chevaux de courses de galop et d'autre part de définir les modalités de mise en place d'un nouveau dispositif conventionnel définissant les rapports entre les employeurs et les salariés de la nouvelle branche ainsi créée.

Cette démarche s'inscrit dans l'objectif gouvernemental d'une rationalisation des conventions collectives.

Le projet de rapprochement des champs conventionnels vise à une simplification, une modernisation, une actualisation des textes conventionnels actuels. Ce projet a aussi pour ambition de s'approcher au plus près de la réalité des métiers, du contexte économique des entreprises, des besoins des salariés et des spécificités sectorielles.

Ainsi le rapprochement des 3 conventions collectives applicables n'implique pas dans l'esprit des partenaires sociaux une uniformisation de l'ensemble des dispositions conventionnelles, mais bien la constitution d'un socle conventionnel commun et le maintien d'identités et de spécificités sectorielles.

Les partenaires sociaux déterminent ce qui relève du socle commun et des spécificités sectorielles.

Un groupe de travail paritaire est constitué afin de procéder à ce travail que les partenaires sociaux ont voulu à droit constant.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux des branches des centres équestres (IDCC 7012), des établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot (IDCC 7013) et des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (IDCC 7014) ont décidé de regrouper celles-ci en un seul champ professionnel et conventionnel.

Les déboureurs et pré-entraîneurs seront pris en compte dans le champ d'application de cette nouvelle branche.

Le présent accord a pour objet de définir une méthode de travail de la fusion des règles définissant le futur statut conventionnel de la branche.

Il est apparu depuis plusieurs années, du fait notamment des évolutions législatives et réglementaires que certaines dispositions n'étaient plus à jour.

Il est apparu également suite à la comparaison des trois conventions collectives concernées qu'il existait des dispositions communes consistant en un simple rappel à la loi.

Principe général pour la fusion des conventions

Article 2

En vigueur étendu

Les parties s'engagent à entrer dans un processus de négociation visant à remplacer par des stipulations communes, les stipulations différentes résultant de la fusion des trois conventions collectives concernées, dès lors que celles-ci régissent effectivement des situations équivalentes.

Des dispositions spécifiques à chacune des activités concernées pourront être maintenues dans la future convention collective lorsqu'elles ne résultent pas ou ne visent pas explicitement des situations équivalentes et ne constituent pas un facteur de discrimination au sens des dispositions légales et jurisprudentielles.

Le travail de fusion des trois conventions collectives applicables se déroulera en plusieurs étapes :

- la définition du périmètre de rapprochement conventionnel ;

- la rédaction et la mise à jour des dispositions communes ;

- la création des 3 annexes sectorielles centres équestres, entraînement de chevaux de courses au trot et entraînement de chevaux de courses au galop avec le maintien des spécificités de chaque activité.

Considérant que les partenaires sociaux ont souhaité fusionner les conventions collectives à droit constant, les dispositions de la future convention collective ont vocation à se substituer de plein droit aux 3 conventions existantes susmentionnées, qui cesseront de produire leurs effets à la date de signature définitive du texte de substitution.

Méthode de travail

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Réunion plénière du groupe de travail

La première réunion de travail se déroulera le 8 novembre 2018 en plénière avec l'ensemble des représentants des organisations patronales et syndicales, représentatives de chacune des branches concernées.

À l'issue des travaux du groupe de travail, une nouvelle réunion plénière sera convoquée et l'intégralité de la convention collective sera présentée pour validation définitive.

3.2. Composition du groupe de travail paritaire

Lors de la première réunion de travail, il sera notamment décidé de la composition du groupe de travail paritaire pour l'élaboration du socle commun.

Pour l'élaboration des annexes sectorielles le groupe de travail sera composé :

- d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative pour chacune des branches concernées ;
- d'un représentant de chaque organisation professionnelle représentative pour chacune des branches concernées.

3.3. Calendrier des réunions du groupe de travail paritaire

Lors de la première réunion de travail en plénière, il sera également établi le calendrier prévisionnel des réunions du groupe de travail paritaire.

Chaque réunion donnera lieu à un procès-verbal constatant l'avancée des travaux qui sera diffusé à l'ensemble des membres.

L'organisation du travail par phases successives ou par un travail en parallèle sur les différents thèmes sera également décidée. (option 1 ou option 2)

(Clichés non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0049/boc_20180049_0000_0008.pdf

Entrée en vigueur durée. - Durée

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives, pour une durée déterminée de 5 ans. Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à la fin des 5 ans ou lors de la signature de la convention collective issue de la fusion des 3 branches concernées si cette signature intervenait antérieurement à l'échéance du terme des 5 ans.

Adhésion. - Révision

Article 5

En vigueur étendu

Adhésion

Article 5.1

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services de la DIRECCTE par la partie la plus diligente dans les conditions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Révision

Article 5.2

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande.

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu par :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de l'accord ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention est étendue ses organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'accord.

À l'issue de ce cycle par :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention est étendue ses organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La demande est adressée, par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties (syndicales et patronales) à la négociation.

Extension

Article 6

En vigueur étendu

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives après sa signature.

Les parties sollicitent l'extension du présent accord.

Dépôt

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé auprès de la DIRECCTE, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Avenant n° 78 du 25 novembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le groupement hippique national (GHN) ; Le syndicat national des entreprises de tourisme équestre (SNETE) ; Le syndicat national des exploitants d'établissements professionnels d'entreprises équestres (SNEEPEE),
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFTD ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ; La fédération de l'agriculture CFTC (CFTC-AGRI),

Salaires

En vigueur étendu

L'accord de salaires relatif à la convention collective régissant le personnel des centres équestres conclu le 25 novembre 2005 en commission paritaire est pris par dérogation à l'article 18 pour les salaires des coefficients 100 à 111 inclus.

Article 2

Les dispositions de l'annexe I " Salaires et avantages en nature " de la convention collective sont modifiées comme suit :

ANNEXE I : Salaires bruts au 1er janvier 2006

(Valeur du point : 0,0703 Euros)

(Base mensuelle : 151,67 h correspondant à la durée légale du travail à plein temps)

Catégorie 1

QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE	SALAIRE
		HORAIRE	MENSUEL
Agent d'entretien	100	8,03	1 217,88
Agent-hotesse d'accueil	103	8,07	1 223,98
Soigneur	103	8,07	1 223,98
Cavalier-soigneur	106	8,11	1 230,04
Animateur-soigneur	109	8,19	1 242,18

Catégorie 2

QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE	SALAIRE
		HORAIRE	MENSUEL
Secrétaire	111	8,25	1 251,28
Guide équestre	118	8,30	1 258,87
Soigneur responsable d'écurie	121	8,51	1 290,71
Enseignant	130	9,14	1 386,26

Catégorie 3

QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE	SALAIRE
		HORAIRE	MENSUEL
Secrétaire-comptable	150	10,55	1 600,11
Enseignant	150	10,55	1 600,11

Catégorie 4

QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE	SALAIRE
		HORAIRE	MENSUEL
Enseignant responsable pédagogique	167	11,74	1 780,61
			2 019,28 (1)

(1) Pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoir

Catégorie 5

QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE	SALAIRE
		HORAIRE	MENSUEL
Directeur	193	13,57	2 605,44

Article 3 Avantages en nature (Base taux horaire SMIC)

Valeur journalière de la nourriture :

- un repas (1 heure) : 8,03 Euros ;

- un petit déjeuner (1/2 heure) : 4,02 Euros ;

- la journée (2 h 1/2) : 20,08 Euros ;

Valeur mensuelle du logement :

- logement individuel, pièce d'au moins 9 mètres carrés meublée, éclairée, chauffée (5 heures) : 40,15 Euros ;

- logement familial :

- logement nu, par pièce de 9 mètres carrés (3 heures) : 24,09 Euros ;

- majoration pour dépendance couverte de 12 mètres carrés (2 heures) : 16,06 Euros ;

- majoration pour jardin de 250 mètres carrés (2 heures) : 16,06 Euros.

Pension d'un équidé (art. 22 CC) :

Montant fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou 50 % du prix TTC de la pension de base proposé par l'établissement aux propriétaires d'équidés. Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Cachan, le 25 novembre 2005.

Avenant n° 80 du 1er octobre 2007

Signataires	
Organisations patronales	Le groupement hippique national (GHN) ; Le syndicat national des entreprises de tourisme équestre (SNETE) ; Le syndicat national des exploitants d'établissements professionnels d'entreprises équestres (SNEEPEE),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ; La fédération de l'agriculture CFTC ; La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

L'accord de salaires relatif à la convention collective régissant le personnel des centres équestres conclu le 1er octobre 2007 en commission mixte est pris par dérogation à l'article 18 pour les salaires des coefficients 100 à 121 inclus.

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'annexe I « Salaires et avantages en nature » de la convention collective sont modifiées comme suit.

ANNEXE I

Salaires bruts au 1er décembre 2007

(Base mensuelle : 151,67 heures correspondant

à la durée légale du travail à plein temps)

Valeur du point : 0,0745 €.

(En euros.)

CATÉGORIE	QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel
1	Agent d'entretien	100	8,51	1 290,71
	Agent/hôtesse d'accueil	103	8,55	1 296,78
	Soigneur	103	8,55	1 296,78
	Cavalier/soigneur	106	8,60	1 304,36
	Animateur/soigneur	109	8,68	1 316,50
2	Secrétaire	111	8,75	1 327,11
	Guide équestre	118	8,80	1 334,70
	Soigneur, responsable d'écurie	121	9,02	1 368,06
	Enseignant	130	9,69	1 469,68
3	Secrétaire-comptable	150	11,18	1 695,67
	Enseignant	150	11,18	1 695,67
4	Enseignant responsable pédagogique	167	12,44	1 886,77
				2 139,68 (1)
5	Directeur	193	14,38	2 760,96 (2)

(1) Pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoir en application de l'article 5 B-1.

(2) En application de l'article 5 B-2 de l'annexe V de la convention collective nationale du 11 juillet 1975.

Article 3

En vigueur étendu

Avantages en nature

(Base taux horaire SMIC)

Valeur journalière de la nourriture :

- un repas (1 heure) : 8,44 € ;
- un petit déjeuner (1/2 heure) : 4,22 € ;
- la journée (2 heures 1/2) : 21,10 €.

Valeur mensuelle du logement :

Logement individuel :

- pièce d'au moins 9 m² meublée, éclairée, chauffée (5 heures) : 42,20 €.

Logement familial :

- logement nu, par pièce de 9 m² (3 heures) : 25,32 € ;
- majoration pour dépendance couverte de 12 m² (2 heures) : 16,88 € ;
- majoration pour jardin de 250 m² (2 heures) : 16,88 €.

Pension d'un équidé (art. 22 CC) :

- montant fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ;
- ou 50 % du prix TTC de la pension de base proposé par l'établissement aux propriétaires d'équidés.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 81 du 19 janvier 2009

Signataires	
Organisations patronales	Le GHN,

Signataires

Organisations de salariés

La FGTA FO ;
La CFTC-Agri,**Article 1er**

En vigueur étendu

L'accord de salaires relatif à la convention collective régissant le personnel des centres équestres conclu le 19 janvier 2009 en commission mixte est pris par dérogation à l'article 18 pour les salaires des coefficients 100 à 121 inclus.

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'annexe I « Salaires et avantages en nature » de la convention collective sont modifiées comme suit.

« ANNEXE I**Salaires bruts au 1er mars 2009**

Base mensuelle : 151,67 heures correspondant à la durée légale du travail à plein temps.

Valeur du point : 0,0764 € (à partir du coefficient 121).

(En euros.)

Cat.	Qualification	Coef.	Salaire horaire	Salaire mensuel
1	Agent d'entretien	100	8,72	1 322,56
	Agent, hôtesse d'accueil	103	8,76	1 328,63
	Soigneur	103	8,76	1 328,63
	Cavalier soigneur	106	8,82	1 328,63
	Animateur soigneur	109	8,90	1 349,86
2	Secrétaire	111	8,97	1 360,48
	Guide équestre	118	9,02	1 368,06
	Soigneur, responsable d'écurie	121	9,25	1 402,95
	Enseignant	130	9,93	1 506,08
3	Secrétaire-comptable	150	11,46	1 738,14
	Enseignant	150	11,46	1 738,14
4	Enseignant, responsable pédagogique	167	12,75	1 933,79
				2 193,00 (1)
5	Directeur	193	14,74	2 830,08

(1) Pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoir.

Avantages en nature**Article 3**

En vigueur étendu

Base taux horaire Smic.

Valeur journalière de la nourriture :

- un repas (1 heure) : 8,71 € ;
- un petit déjeuner (1/2 heure) : 4,36 € ;
- la journée (2 heures 1/2) : 21,78 €.

Valeur mensuelle du logement :

Logement individuel :

- pièce d'au moins 9 m2 meublée, éclairée, chauffée (5 heures) : 43,55 €.

Logement familial :

- logement nu, par pièce de 9 m2 (3 heures) : 26,13 € ;
- majoration pour dépendance couverte de 12 m2 (2 heures) : 17,42 € ;
- majoration pour jardin de 250 m2 (2 heures) : 17,42 €.

Pension d'un équidé (art. 22 de la convention) :

- montant fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ;
- ou 50 % du prix TTC de la pension de base proposé par l'établissement aux propriétaires d'équidés.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 82 du 14 septembre 2009**Signataires**

Organisations patronales

Le GHN ;
Le SNETE ;
Le SNEEPÉE,

Organisations de salariés

La FGTA FO ;
La CFTC-Agri ;
La FGA CFDT ;
Le SNCEA CFE-CGC,**Article 1er**

En vigueur étendu

L'accord de salaires relatif à la convention collective régissant le personnel des centres équestres conclu le 14 septembre 2009 en commission mixte est pris

par dérogation à l'article 18 pour les salaires des coefficients 100 à 111 inclus.

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'annexe I « Salaires et avantages en nature » de la convention collective sont modifiées comme suit :

« ANNEXE I

Salaires bruts au 1er décembre 2009

Base mensuelle : 151, 67 heures correspondant à la durée légale du travail à plein temps.

Valeur du point : 0, 0775 euro;

(En euros.)

CAT.	Qualification	Coef.	Salaire horaire	Salaire mensuel
1	Agent d'entretien	100	8, 84	1 340, 76
	Agent, hôtesse d'accueil	103	8, 88	1 346, 83
	Soigneur	103	8, 88	1 346, 83
	Cavalier soigneur	106	8, 94	1 355, 96
	Animateur soigneur	109	9, 02	1 368, 06
2	Secrétaire	111	9, 10	1 380, 20
	Guide équestre	118	9, 15	1 387, 78
	Soigneur, responsable d'écurie	121	9, 38	1 422, 66
	Enseignant	130	10, 08	1 528, 83
3	Secrétaire-comptable	150	11, 63	1 763, 92
	Enseignant	150	11, 63	1 763, 92
4	Enseignant, responsable pédagogique	167	12, 94	1 962, 61
				2 225, 68 (1)
5	Directeur	193	14, 96	2 872, 32 (2)

(1) Pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoir.

(2) En application de l'article 5 B-2 de l'annexe V de la convention collective nationale du 11 juillet 1975.

Avantages en nature

Article 3

En vigueur étendu

Base taux horaire Smic.

Valeur journalière de la nourriture :

- un repas (1 heure) : 8,82 € ;
- un petit déjeuner (1/2 heure) : 4,41 € ;
- la journée (2 heures 1/2) : 22,05 €.

Valeur mensuelle du logement :

Logement individuel :

- pièce d'au moins 9 m2 meublée, éclairée, chauffée (5 heures) : 44,10 €.

Logement familial :

- logement nu, par pièce de 9 m2 (3 heures) : 26,46 € ;
- majoration pour dépendance couverte de 12 m2 (2 heures) : 17,64 € ;
- majoration pour jardin de 250 m2 (2 heures) : 17,64 €.

Pension d'un équidé (art. 22 de la convention) :

- montant fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ;
- ou 50 % du prix TTC de la pension de base proposé par l'établissement aux propriétaires d'équidés.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 83 du 11 avril 2013

Signataires	
Organisations patronales	Le GHN ; Le SNETE,
Organisations de salariés	La CFTC-Agri ; La FGA CFDT ; Le SNCEA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe I « Salaires et avantages en nature » de la convention est modifiée comme suit :

« Annexe I

Salaires bruts au 1er mai 2013

Base mensuelle : 151,67 heures correspondant à la durée légale du travail à temps plein.

(En euros.)

Catégorie	Qualification	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
1	Agent d'entretien	100	9,43	1 430,25
	Agent hôtesse d'accueil	103	9,43	1 430,25
	Soigneur	103	9,43	1 430,25
	Cavalier/soigneur	106	9,43	1 430,25
	Animateur/soigneur	109	9,47	1 436,31
2	Secrétaire	111	9,56	1 449,97
	Guide équestre	118	9,61	1 457,55
	Soigneur/responsable d'écurie	121	9,85	1 493,95
	Enseignant	130	10,58	1 604,67
3	Secrétaire-comptable	150	12,21	1 851,89
	Enseignant	150	12,21	1 851,89
4	Enseignant/responsable pédagogique	167	13,59	2 061,20 2 337,48 (1)
5	Directeur	193	15,71	3 016,32 (2)

(1) Pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoir.
(2) En application du b 2 de l'article 5 de l'annexe V de la convention.

Article 2

En vigueur étendu

L'annexe I « Salaires et avantages en nature » de la convention est modifiée comme suit :

« Annexe I

Salaires bruts au 1er novembre 2013

Base mensuelle : 151,67 heures correspondant à la durée légale du travail à temps plein.

(En euros.)

Catégorie	Qualification	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
1	Agent d'entretien	100	9,43	1 430,25
	Agent hôtesse d'accueil	103	9,47	1 436,31
	Soigneur	103	9,47	1 436,31
	Cavalier/soigneur	106	9,53	1 445,41
	Animateur/soigneur	109	9,63	1 460,58
2	Secrétaire	111	9,72	1 474,23
	Guide équestre	118	9,77	1 481,82
	Soigneur/responsable d'écurie	121	10,01	1 518,22
	Enseignant	130	10,75	1 630,45
3	Secrétaire-comptable	150	12,41	1 882,45
	Enseignant	150	12,41	1 882,45
4	Enseignant/responsable pédagogique	167	13,81	2 094,56 2 375,32 (1)
5	Directeur	193	15,97	3 066,24 (2)

(1) Pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoir.
(2) En application du b 2 de l'article 5 de l'annexe V de la convention.

Article 3

En vigueur étendu

L'annexe I « Salaires et avantages en nature » de la convention est modifiée comme suit :

« Avantages en nature

Base : taux horaire du Smic.

Valeur journalière de la nourriture :

L'évaluation forfaitaire journalière de la nourriture est fixée d'un commun accord, avec au minimum la valeur déterminée selon le barème fiscal en cours.

Valeur mensuelle du logement :

- logement individuel :

- pièce d'au moins 9 m² meublée, éclairée, chauffée (5 Smic), soit 47,15 € ;

- logement familial :

- logement nu, par pièce de 9 m² (3 Smic), soit 28,29 € ;

- majoration pour dépendance couverte de 12 m² (2 Smic), soit 18,86 € ;

- majoration pour jardin de 250 m² (2 Smic), soit 18,86 €.

Pension d'un équidé :

Les modalités de calcul de la pension d'un équidé sont déterminées par l'article 22 de la convention, modifié par l'article 9 de son avenant n° 84 du 11 avril 2013. »

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 87 du 21 novembre 2014

Signataires	
Organisations patronales	Le GHN ; Le SNETE,
Organisations de salariés	La CFTC-Agri ; La FGA CFDT ; Le SNCEA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe I « Salaires et avantages en nature » est modifiée comme suit :

« Salaires bruts au 1er décembre 2014

Base mensuelle : 151,67 heures correspondant à la durée du travail à temps plein.

(En euros.)

Catégorie	Qualification	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
1	Agent d'entretien	100	9,53	1 445,41
	Agent/hôtesse d'accueil	103	9,57	1 451,48
	Soigneur	103	9,57	1 451,48
	Cavalier/soigneur	106	9,63	1 460,58
	Animateur/soigneur	109	9,74	1 477,27
2	Secrétaire	111	9,83	1 490,92
	Guide équestre	118	9,88	1 498,50
	Soigneur/responsable d'écurie	121	10,12	1 534,90
	Enseignant/animateur	130	10,87	1 648,65
3	Secrétaire-comptable	150	12,55	1 903,46
	Enseignant	150	12,55	1 903,46
4	Enseignant/responsable pédagogique	167	13,96	2 117,31
				2 401,12 (1)
5	Directeur	193	16,15	3 100,80

(1) Pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoirs.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 88 du 16 juin 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet et au 1er novembre 2015

Signataires	
Organisations patronales	Le GHN ; Le SNETE,
Organisations de salariés	La CFTC-Agri ; La FGA CFDT ; Le SNCEA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe I « Salaires et avantages en nature » est modifiée comme suit :

« Salaires bruts au 1er juillet 2015

Base mensuelle : 151,67 heures, correspondant à la durée du travail à temps plein.

(En euros.)

Catégorie	Qualification	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
1	Agent d'entretien	100	9,61	1 457,55
	Agent/ hôtesse d'accueil	103	9,61	1 457,55
	Soigneur			
	Cavalier/ soigneur	106	9,67	1 466,65
	Animateur/ soigneur	109	9,78	1 483,33
2	Secrétaire	111	9,87	1 496,98
	Guide équestre	118	9,92	1 504,57
	Soigneur responsable d'écurie	121	10,16	1 540,97
	Enseignant/ animateur	130	10,91	1 654,72
3	Secrétaire-comptable	150	12,60	1 911,04
	Enseignant			
4	Enseignant responsable pédagogique	167	14,02	2 126,41 2 411,44 (1) (*)
5	Directeur	193	16,21	3 112,32 (*)

(1) Pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoirs.

(*) Selon les conventions de forfait prévues à l'annexe V, paragraphe 1, article 5.

Article 2

En vigueur étendu

L'annexe I « Salaires et avantages en nature » est modifiée comme suit :

« Salaires bruts au 1er novembre 2015

Base mensuelle : 151,67 heures, correspondant à la durée du travail à temps plein.

(En euros.)

Catégorie	Qualification	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
1	Agent d'entretien	100	9,61	1 457,55
	Agent/hôtesse d'accueil	103	9,65	1 463,62
	Soigneur			
	Cavalier/soigneur	106	9,71	1 472,72
	Animateur/soigneur	109	9,82	1 489,40
2	Secrétaire	111	9,91	1 503,05
	Guide équestre	118	9,96	1 510,63
	Soigneur responsable d'écurie	121	10,20	1 547,03
	Enseignant/animateur	130	10,95	1 660,79
3	Secrétaire-comptable Enseignant	150	12,65	1 918,63
4	Enseignant responsable pédagogique	167	14,08	2 135,51 2 421,76 (1) (*)
5	Directeur	193	16,27	3 123,84 (*)

(1) Pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoirs.
(*) Selon les conventions de forfait prévues à l'annexe V, paragraphe 1, article 5.

Article 3

En vigueur étendu

Les représentants des employeurs et des salariés se sont également engagés à travailler sur deux points particuliers de la convention collective :

- clarifier la rédaction quant au nombre de dimanche pouvant être travaillés ;
- faire prendre un décret pour avoir recours aux heures d'équivalence.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 91 du 27 septembre 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er octobre 2016

Signataires	
Organisations patronales	GHN SNETE
Organisations de salariés	CFTC-Agri FGA CFDT SNCEA CFE-CGC FGTA FO

Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe I « Salaires et avantages en nature » est modifiée comme suit :

Salaires bruts au 1er octobre 2016

(Base mensuelle : 151,67 heures, correspondant à la durée du travail à temps plein)

Catégorie 1

(En euros.)

	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
Agent d'entretien	100	9,68	1 468,17
Agent/hôtesse d'accueil	103	9,72	1 474,23
Soigneur	103	9,72	1 474,23
Cavalier/soigneur	106	9,78	1 483,33
Animateur/soigneur	109	9,89	1 500,02

Catégorie 2

(En euros.)

	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
Secrétaire	111	9,98	1 513,67
Guide équestre	118	10,03	1 521,25
Soigneur responsable d'écurie	121	10,27	1 557,65
Enseignant/animateur	130	11,03	1 672,92

Catégorie 3

(En euros.)

	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
Secrétaire-comptable	150	12,74	1 932,28
Enseignant	150	12,74	1 932,28

Catégorie 4

(En euros.)

	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
Enseignant responsable-pédagogique	167	14,18	2 150,68 2 438,96 (1)
(1) Pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoirs.			

Catégorie 5

(En euros.)

	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
Directeur	193	16,38	3 144,96

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 95 du 27 juin 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2017

Signataires	
Organisations patronales	GHN SNETE
Organisations de salariés	CFTC-Agri FGA CFDT SNCEA CFE-CGC

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 96 du 23 mars 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2018

Signataires	
Organisations patronales	Groupement hippique national GHN,
Organisations de salariés	CFTC-Agri ; FGA CFDT ; SNCEA CFE-CGC,

Article 1er

**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Textes parus au JORF

Arrêté du 22 septembre 2010 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres (n° 7012)

Paru au JORF du 2010-09-30

Article 1

Les dispositions des avenants n° 81 du 19 janvier 2009 et n° 82 du 14 septembre 2009 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, sous réserve de l'application des dispositions relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de ces avenants a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/26, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 20 février 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres (n° 7012)

Paru au JORF du 2014-03-01

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 85 du 10 octobre 2013 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/07, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 octobre 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres (n° 7012)

Paru au JORF du 2014-11-06

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 86 du 24 juin 2014 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2014/31, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 février 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres (n° 7012)

Paru au JORF du 2015-03-06

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 84 du 11 avril 2013 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, sous la réserve, à l'alinéa 2, du terme « psychique » conformément à la jurisprudence relative à la responsabilité à l'égard des tiers et à celle relative à l'exigence d'une faute intentionnelle pour engager la responsabilité civile du salarié, et à l'exclusion de l'annexe 5, paragraphe V « Heures d'équivalence », le dispositif des heures d'équivalence ne s'appliquant pas dans le secteur d'activité des centres équestres.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2015/02, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 1er décembre 2016 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles

Paru au JORF du 2016-12-06

Article 1

Les dispositions des avenants salariaux mentionnés dans le tableau annexé au présent arrêté sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dont ils relèvent, sous réserve, le cas échéant, de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

IDCC	CONVENTION COLLECTIVE CONCERNÉE	AVENANT DE SALAIRE concerné par l'extension	N° DU BOCC où l'avenant est publié	DATE DE PUBLICATION de l'avis au JORF
7012	Convention collective de travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres	N° 91 du 27 septembre 2016	2016/42	15 novembre 2016
7013	Convention collective de travail du 9 janvier 1979 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot	N° 49 du 18 juillet 2016	2016/42	15 novembre 2016
8831	Convention collective de travail du 16 septembre 1986 concernant les exploitations forestières, les scieries agricoles et la propriété forestière des départements de l'Allier, du Cantal, du Gard, de la Haute-Loire, de la Loire, de la Lozère et du Puy-de-Dôme	N° 39 du 10 février 2016	2016/42	15 novembre 2016
8216	Convention collective de travail du 2 juillet 1969 concernant les exploitations viticoles de la Champagne délimitée	N° 201 du 23 juin 2016	2016/42	15 novembre 2016
8216	Convention collective de travail du 2 juillet 1969 concernant les exploitations viticoles de la Champagne délimitée	N° 202 du 23 juin 2016	2016/42	15 novembre 2016
8434	Convention collective de travail du 1er novembre 1998 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et forestiers et les coopératives d'utilisation de matériel agricole de la région Franche-Comté	N° 29 du 17 juin 2016	2016/42	15 novembre 2016
8731	Convention collective de travail du 1er décembre 1982 concernant les exploitations forestières de la région Midi-Pyrénées	N° 80 du 12 juillet 2016	2016/42	15 novembre 2016
8525	Convention collective de travail du 10 avril 2002 réglementant les conditions d'emploi, de travail et de rémunération des salariés et apprentis des entreprises de travaux agricoles et ruraux de la région des Pays-de-la-Loire	N° 22 du 26 avril 2016	2016/42	15 novembre 2016
9311	Convention collective de travail du 29 juin 1971 concernant les exploitations agricoles de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, exploitations de maraîchage et exploitations de productions légumières du département de la Haute-Garonne	N° 142 du 12 septembre 2016	2016/42	15 novembre 2016
9341	Convention collective de travail du 28 février 1952 concernant les exploitations agricoles du département de l'Hérault	N° 182 du 26 janvier 2016	2016/42	15 novembre 2016
9562	Convention collective de travail du 16 novembre 1983 concernant les exploitations d'horticulture et de pépinières du département du Morbihan	N° 29 du 27 juin 2016	2016/42	15 novembre 2016

Fait le 1er décembre 2016.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota. - Ces textes ont été publiés au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2016/42, disponibles sur le site

Arrêté du 4 août 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres

Paru au JORF du 2017-08-18

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 92 du 11 octobre 2016 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, sous les réserves suivantes :

1° L'article 9 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail ;

2° L'article 10 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du même code concernant les modalités de révision des accords collectifs ;

3° L'article 11 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du même code concernant les modalités de dénonciation des accords collectifs.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 août 2017.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2017/29, disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

Arrêté du 27 octobre 2017 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles

Paru au JORF du 2017-11-03

Article 1

Les dispositions des avenants salariaux mentionnés dans le tableau annexé au présent arrêté sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dont ils relèvent, sous réserve, le cas échéant, de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

IDCC	Intitulé	Avenant dont l'extension est envisagée	N° du BOCC où l'avenant est publié	Date de publication de l'avis au JORF
7012	Convention collective de travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres	Avenant n° 95 du 27 juin 2017	2017/40	12 août 2017
7014	Convention collective de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop	Avenant n° 69 du 9 janvier 2017	2017/40	12 août 2017
7014	Convention collective de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop	Avenant n° 71 du 9 janvier 2017	2017/40	12 août 2017
8231	Convention collective de travail du 13 décembre 1951 concernant les exploitations forestières des départements de la Seine-Maritime et de l'Eure	Avenant n° 110 du 27 février 2017	2017/40	12 août 2017
8541	Convention collective de travail du 4 avril 1986 concernant les exploitations forestières et les scieries agricoles de la région Poitou-Charentes, à l'exclusion des cantons de Montendre, Montlieu La Garde et Montguyon (Charente-Maritime)	Avenant n° 39 du 7 avril 2017	2017/40	12 août 2017
8422	Convention collective de travail du 14 février 2008 concernant les exploitations et entreprises agricoles de la région Alsace	Avenant n° 13 du 16 février 2017	2017/40	12 août 2017
9061	Convention collective de travail du 20 décembre 1988 concernant les exploitations agricoles du département des Alpes-Maritimes	Avenant n° 53 du 9 février 2017	2017/40	12 août 2017

9101	Convention collective de travail du 18 janvier 1977 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de l'Aube	Avenant n° 79 du 8 mars 2017	2017/40	12 août 2017
9301	Convention collective de travail du 1er avril 2003 concernant les ouvriers et employés des exploitations agricoles du département du Gard	Avenant n° 24 du 21 mars 2017	2017/40	12 août 2017
9302	Convention collective de travail du 9 décembre 1963 concernant les cadres d'exploitations agricoles du département du Gard	Avenant n° 82 du 21 mars 2017	2017/40	12 août 2017
9383	Convention collective de travail du 30 novembre 2012 concernant les productions et travaux agricoles de l'Isère	Avenant n° 5 du 13 janvier 2017	2017/40	12 août 2017
9821	Convention collective de travail du 21 décembre 1977 concernant les exploitations agricoles, les élevages, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de Tarn-et-Garonne	Avenant n° 92 du 14 février 2017	2017/40	12 août 2017
9831	Convention collective de travail du 6 juillet 1972 concernant les exploitations agricoles du département du Var	Avenant n° 119 du 15 mai 2017	2017/40	12 août 2017

Fait le 27 octobre 2017.

Pour le ministre et par délégation :

L'adjointe au sous-directeur du travail et de la protection sociale

M. Quiquéré

Nota. - Ces textes ont été publiés au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2017/40, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 janvier 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres

Paru au JORF du 2018-01-19

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 93 du 27 juin 2017 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, sous la réserve suivante :

1° Le douzième alinéa de l'article 1er de l'avenant susvisé est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 12 janvier 2018.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2017/51, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 décembre 2018 portant extension d'un accord de méthode relatif à la fusion des branches professionnelles des centres équestres (n° 7012), des établissements d'entraînements de chevaux de courses au trot (n° 7013) et des établissements d'entraînements de chevaux de courses au galop (n° 7014)

Paru au JORF du 2018-12-23

Article 1

Les dispositions de l'accord de méthode du 25 septembre 2018 relatif à la fusion des branches professionnelles des centres équestres (IDCC 7012), des établissements d'entraînements de chevaux de courses au trot (IDCC 7013) et des établissements d'entraînements de chevaux de courses au galop (IDCC 7014) sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application professionnel et territorial.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 décembre 2018.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2018/49, disponible sur le site

Nouveautés

Avenant n° 91 du 27 septembre 2016

Date du texte : 2016-09-27

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 92

Date du texte : 2016-10-11

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 95

Date du texte : 2017-06-27

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 96

Date du texte : 2018-03-23

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AAE	Animateur assistant d'équitation
AAT	Assistant animateur technicien
ACS	Acquisition d'une complémentaire santé
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AGR	Association générale de retraite par répartition
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APGIS	Association de prévoyance générale interprofessionnelle des salariés
ASA	Animateur soigneur assistant
ASSEDIC	Assurance chômage
ATE	Accompagnateur de tourisme équestre
BAP	Barème d'assiette de primes
BAPAAT	Brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien
BEES	Brevet d'état d'éducateur sportif
BEPA	Brevet d'études professionnelles agricole
BEPAAT	Brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien
BO	Bulletin officiel
BP	Brevet professionnel
BPJEPS	Brevet Professionnel d'Activités Equestres
CAPA	Certificat d'aptitude professionnelle agricole
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEP	Contrat d'étude prospective
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CIF	Congé individuel de formation
CPCEA	Caisse de prévoyance des cadres d'entreprises agricoles
CPN	Commission paritaire nationale
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNE-EE	Commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres
CPNEEE	Commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres
CPRE	Commissions paritaires régionales de l'emploi
CQP	Certificat de qualification professionnelle
DESJEPS	Diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
EAE	Enseignant animateur d'équitation
ESAT	Etablissement et service d'aide par le travail
FAFSEA	Fonds national d'assurance formation des services des exploitations et entreprises agricoles
FO	Force ouvrière
HT	Hors taxes
IAD	Invalidité absolue et définitive
IDCC	Identifiant de convention collective
ITEPSA	Inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MG	Minimum garanti
MSA	Mutualité sociale agricole
ORE	Organisateur de randonnées équestres
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
PV	Procès verbal
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RTT	Réduction du temps de travail
SARL	Société anonyme à responsabilité limitée
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNEEPEE	Syndicat national des exploitants d'établissements professionnels d'enseignement équestre
TFP	Titre à finalité professionnelle
TOM	Territoires d'outre-mer
TTC	Toutes taxes comprises
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Avenant n° 84 ter du 21 novembre 2014 (Avenant n° 84 ter du 21 novembre 2014)	Article 4	71
	Avenant n° 84 ter du 21 novembre 2014 (Avenant n° 84 ter du 21 novembre 2014)	Article 4	71
	Dispositions générales (Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres du 11 juillet 1975. Etendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.)	Article 13-1	5
	Dispositions générales (Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres du 11 juillet 1975. Etendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.)	Article 13-2	5
Arrêt de travail, Maladie	Avenant n° 84 ter du 21 novembre 2014 (Avenant n° 84 ter du 21 novembre 2014)	Article 4	71
	Dispositions générales (Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres du 11 juillet 1975. Etendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.)	Article 13-1	5
	Dispositions générales (Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres du 11 juillet 1975. Etendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.)	Article 13-2	5
Champ d'application	Dispositions générales (Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres du 11 juillet 1975. Etendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.)	Article 1	1
Chômage partiel	III - Modulation du temps de travail (Accord du 26 novembre 2001 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail - Annexe V)		34
Congés annuels	Dispositions générales (Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres du 11 juillet 1975. Etendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.)	Article 31	7
	Dispositions générales (Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres du 11 juillet 1975. Etendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.)	Article 32	7
	Dispositions générales (Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres du 11 juillet 1975. Etendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.)	Article 33	8
	Dispositions générales (Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres du 11 juillet 1975. Etendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.)	Article 34	8
	Dispositions générales (Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres du 11 juillet 1975. Etendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.)	Article 35	8
	Dispositions générales (Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres du 11 juillet 1975. Etendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.)	Article 36	8
	Dispositions générales (Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres du 11 juillet 1975. Etendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.)	Article 37	8
Congés exceptionnels	Dispositions générales (Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres du 11 juillet 1975. Etendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.)	Article 40	9
	Dispositions générales (Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres du 11 juillet 1975. Etendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.)	Article 41	9
Démission	Transfert du droit individuel à la formation (Accord du 19 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle)	Article 13	41
Indemnités de licenciement	Dispositions générales (Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres du 11 juillet 1975. Etendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.)	Article 44	10
Maternité, Adoption	Dispositions générales (Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres du 11 juillet 1975. Etendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.)	Article 14	6
	Dispositions générales (Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres du 11 juillet 1975. Etendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.)	Article 40	9
Paternité	Avenant n° 84 bis du 11 avril 2013 (Avenant n° 84 bis du 11 avril 2013)	Article 5	62
	Avenant n° 84 du 11 avril 2013 (Avenant n° 84 du 11 avril 2013)	Article 5	55
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Dispositions générales (Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres du 11 juillet 1975. Etendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.)	Article 43-2	10
	Dispositions générales (Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres du 11 juillet 1975. Etendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.)	Article 43-1	9
Prime, Gratification, Treizieme mois	Avenant n° 84 du 11 avril 2013 (Avenant n° 84 du 11 avril 2013)	Article 2	55
Salaires	Avantages en nature (Avenant n° 81 du 19 janvier 2009)	Article 3	94
	Avantages en nature (Avenant n° 82 du 14 septembre 2009)	Article 3	95
	Avenant n° 80 du 1er octobre 2007 (Avenant n° 80 du 1er octobre 2007)	Article 2	93
	Avenant n° 80 du 1er octobre 2007 (Avenant n° 80 du 1er octobre 2007)	Article 3	93
	Avenant n° 81 du 19 janvier 2009 (Avenant n° 81 du 19 janvier 2009)	Article 2	94
	Avenant n° 82 du 14 septembre 2009 (Avenant n° 82 du 14 septembre 2009)	Article 2	95
	Avenant n° 83 du 11 avril 2013 (Avenant n° 83 du 11 avril 2013)	Article 1er	95
	Avenant n° 83 du 11 avril 2013 (Avenant n° 83 du 11 avril 2013)	Article 2	96
	Avenant n° 83 du 11 avril 2013 (Avenant n° 83 du 11 avril 2013)	Article 3	96
	Avenant n° 87 du 21 novembre 2014 (Avenant n° 87 du 21 novembre 2014)	Article 1er	97
	Avenant n° 88 du 16 juin 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet et au 1er novembre 2015 (Avenant n° 88 du 16 juin 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet et au 1er novembre 2015)	Article 1er	97
	Avenant n° 91 du 27 septembre 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er octobre 2016 (Avenant n° 91 du 27 septembre 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er octobre 2016)	Article 1er	98
	Avenant n° 95 du 27 juin 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2017 (Avenant n° 95 du 27 juin 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2017)	Article 1er	99
	Avenant n° 96 du 23 mars 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2018 (Avenant n° 96 du 23 mars 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2018)	Article 1er	99
	Avenant n° 96 du 23 mars 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2018 (Avenant n° 96 du 23 mars 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2018)	Article 2	99
	Salaires (Avenant n° 78 du 25 novembre 2005 relatif aux salaires)		91
Sanctions	Dispositions générales (Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres du 11 juillet 1975. Etendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.)	Article 10	2
	Dispositions générales (Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres du 11 juillet 1975. Etendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.)	Article 43-2	10

Theme	Titre	Article	Page
Visite médicale	Dispositions générales (Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres du 11 juillet 1975. Etendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.)	Article 13-1	5
	Dispositions générales (Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres du 11 juillet 1975. Etendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.)	Article 51	12

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1975-07-11	Annexe IV - table de concordances Convention collective nationale du 11 juillet 1975	31
1975-07-11	Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres du 11 juillet 1975. Etendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.	1
1998-04-23	Annexe II - Définition de l'emploi Avenant n° 64 du 23 avril 1998	24
1998-09-08	Avenant n° 3 du 8 septembre 1998 relatif à la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi des entreprises équestres	36
2000-01-24	Avenant n° 4 du 24 janvier 2000 relatif à la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi	37
2000-05-15	Décision interprétative du 15 mai 2000 relative aux fonctions supplémentaires	38
2001-11-26	Accord du 26 novembre 2001 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail - Annexe V	31
2004-04-26	Avenant n° 76 du 26 avril 2004 relatif aux capacités équestres professionnelles de référence	38
2004-10-19	Accord du 19 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle	38
2004-10-19	Accord du 19 octobre 2004 relatif aux fonds mutualisés	45
2005-11-25	Avenant n° 78 du 25 novembre 2005 relatif aux salaires	91
2005-11-25	Remplacement de l'annexe III - Capacités équestres professionnelles de référence Avenant n° 77 du 25 novembre 2005	47
2006-06-21	Accord national de branche du 21 juin 2006 relatif à la formation professionnelle des entreprises équestres	47
2006-10-02	Avenant n° 79 du 2 octobre 2006 relatif aux capacités équestres professionnelles de référence	54
2006-10-02	Avenant n° 79 du 2 octobre 2006 relatif aux capacités équestres professionnelles de référence - Annexe III - Référence	24
2007-10-01	Avenant n° 80 du 1er octobre 2007	92
2009-01-19	Avenant n° 81 du 19 janvier 2009	93
2009-09-14	Avenant n° 82 du 14 septembre 2009	94
2010-09-30	Arrêté du 22 septembre 2010 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres (n° 7012)	JO-1
	Avenant n° 83 du 11 avril 2013	95
2013-04-11	Avenant n° 84 bis du 11 avril 2013	59
	Avenant n° 84 du 11 avril 2013	54
2013-10-10	Avenant n° 85 du 10 octobre 2013	59
2014-03-01	Arrêté du 20 février 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres (n° 7012)	JO-1
2014-06-24	Avenant n° 86 du 24 juin 2014 relatif au temps partiel	68
2014-11-06	Arrêté du 27 octobre 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres (n° 7012)	JO-1
2014-11-21	Avenant n° 84 ter du 21 novembre 2014	69
2014-11-21	Avenant n° 87 du 21 novembre 2014	96
2015-03-06	Arrêté du 23 février 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres (n° 7012)	JO-1
2015-06-16	Avenant n° 88 du 16 juin 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet et au 1er novembre 2015	97
2015-10-15	Avenant n° 89 du 15 octobre 2015 relatif au régime de complémentaire santé	78
2016-02-04	Avenant n° 90 du 4 février 2016	83
2016-09-27	Avenant n° 91 du 27 septembre 2016	NV-1
2016-09-27	Avenant n° 91 du 27 septembre 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er octobre 2016	98
2016-10-11	Avenant n° 92	NV-1
2016-10-11	Avenant n° 92 du 11 octobre 2016 relatif au régime de prévoyance complémentaire	85
2016-12-06	Arrêté du 1er décembre 2016 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles	JO-2
	Avenant n° 93 du 27 juin 2017 relatif à la commission paritaire d'interprétation et de conciliation nationale	89
2017-06-27	Avenant n° 95	NV-1
2017-06-27	Avenant n° 95 du 27 juin 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2017	99
2017-08-18	Arrêté du 4 août 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres	JO-3
2017-11-03	Arrêté du 27 octobre 2017 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles	JO-3
2018-01-19	Arrêté du 12 janvier 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres	JO-4
2018-03-23	Avenant n° 96	NV-1
2018-03-23	Avenant n° 96 du 23 mars 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2018	99
2018-09-25	Accord de méthode du 25 septembre 2018 relatif à la fusion des branches professionnelles des centres équestres	90
2018-12-23	Arrêté du 17 décembre 2018 portant extension d'un accord de méthode relatif à la fusion des branches professionnelles des centres équestres (n° 7012), des établissements d'entraînements de chevaux de courses au trot (n° 7013) et des établissements d'entraînements de chevaux de courses au galop (n° 7014)	JO-4

Index alphabétique

?

? Duree du travail. - Organisation - Remuneration 32

A

Accord de methode du 25 septembre 2018 relatif a la fusion des branches professionnelles des centres equestres 90
Accord du 19 octobre 2004 relatif a la formation professionnelle 38
Accord du 19 octobre 2004 relatif aux fonds mutualises 45
Accord du 26 novembre 2001 relatif a l'amenagement et la reduction du temps de travail - Annexe V 32
Accord national de branche du 21 juin 2006 relatif a la formation professionnelle des entreprises equestres 47
Acquisition de droits en cas de suspension du contrat de travail 49
Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail 40
Actions de formation eligibles et prioritaires au titre du droit individuel de formation 41
Actions de formation prioritaires au titre du droit individuel de formation 49
Adhesion 91
Adhesion. - Revision 91
Affectation de la cotisation 37
Amenagement et reduction du temps de travail (Annexe V - Amenagement et reduction du temps de travail) 32
Anciennete 12
Annee de reference 7
Annexe 82, 84, 89
Annexe I 23
Annexe II - Definition de l'emploi 24
Annexe II - Definition de l'emploi Avenant n° 64 du 23 avril 1998 24
Annexe III - capacites equestres professionnelles de reference 24
Annexe IV - table de concordances 31
Annexe IV - table de concordances Convention collective nationale du 11 juillet 1975 31
Annexe V - Amenagement et reduction du temps de travail 32
Annexe VI 23
Appreciation du droit au conge 7
Apprentissage 11
Apprentissage et formation professionnelle 11
Attestation de cessation de travail 11
Attestation Pole emploi 11
Avantages acquis 1
Avantages en nature 94, 95
Avenant n° 3 du 8 septembre 1998 relatif a la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi des entreprises equestres 36
Avenant n° 4 du 24 janvier 2000 relatif a la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi 38
Avenant n° 76 du 26 avril 2004 relatif aux capacites equestres professionnelles de reference 38
Avenant n° 78 du 25 novembre 2005 relatif aux salaires 91
Avenant n° 79 du 2 octobre 2006 relatif aux capacites equestres professionnelles de reference 54
Avenant n° 79 du 2 octobre 2006 relatif aux capacites equestres professionnelles de reference - Annexe III - Reference 24
Avenant n° 80 du 1er octobre 2007 92
Avenant n° 81 du 19 janvier 2009 93
Avenant n° 82 du 14 septembre 2009 94
Avenant n° 83 du 11 avril 2013 95
Avenant n° 84 bis du 11 avril 2013 59
Avenant n° 84 du 11 avril 2013 54
Avenant n° 84 ter du 21 novembre 2014 69
Avenant n° 85 du 10 octobre 2013 59
Avenant n° 86 du 24 juin 2014 relatif au temps partiel 68
Avenant n° 87 du 21 novembre 2014 97
Avenant n° 88 du 16 juin 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet et au 1er novembre 2015 97
Avenant n° 89 du 15 octobre 2015 relatif au regime de complementaire sante 78
Avenant n° 90 du 4 fevrier 2016 83
Avenant n° 91 du 27 septembre 2016 NV-1
Avenant n° 91 du 27 septembre 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er octobre 2016 98
Avenant n° 92 NV-1
Avenant n° 92 du 11 octobre 2016 relatif au regime de prevoyance complementaire 85
Avenant n° 93 du 27 juin 2017 relatif a la commission paritaire d'interpretation et de conciliation nationale 89
Avenant n° 95 NV-1
Avenant n° 95 du 27 juin 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2017 99
Avenant n° 96 NV-1
Avenant n° 96 du 23 mars 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2018 99

B

Beneficiaires des periodes de professionnalisation 42, 51
Bilan financier annuel 37
Bulletin de paie 7

C

Calcul du salaire minimum de base 7
Capacites equestres professionnelles ' Equitation ' (CEP 3) 28
Capacites equestres professionnelles ' Tourisme equestre ' (CEP 3 TE 1/2) 30
Capacites equestres professionnelles (CEP 1) 25
Capacites equestres professionnelles 2 ' Equitation ' (CEP 2) 25
Capacites equestres professionnelles 2 ' Tourisme equestre ' (CEP 2 TE) 27
Capacites equestres professionnelles de reference 38, 54
Capacites equestres professionnelles de reference (Annexe III - capacites equestres professionnelles de reference) 24
Capacites equestres professionnelles de reference (Remplacement de l'annexe III - Capacites equestres professionnelles de reference) 47
Certificat de travail 11

Champ d'application 1, 39, 45, 48, 78, 85
 Changement d'Organisme assureur 88
 Chapitre Ier
 - Champ d'application 1
 - Dispositions generales 39
 CHAPITRE Ier
 - DISPOSITIONS GENERALES 48
 CHAPITRE II
 - DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION 48
 Chapitre II
 - Droit individuel a la formation 39
 - Duree, renouvellement, revision et denonciation 1
 Chapitre III
 - Commission d'interpretation et de conciliation 1
 CHAPITRE III
 - CONTRATS DE PROFESSIONALISATION 50
 Chapitre III
 - Les contrats de professionnalisation 41
 Chapitre IV
 - Dispositions d'ordre general et permanentes 2
 - Les periodes de professionnalisation 42
 CHAPITRE IV
 - PERIODES DE PROFESSIONALISATION 51
 Chapitre IX
 - Conges payes et conges speciaux 7
 Chapitre V
 - Delegates du personnel-Comites d'entreprise 2
 CHAPITRE V
 - DISPOSITIONS DIVERSES 52
 Chapitre V
 - Diverses dispositions 43
 CHAPITRE VI
 - DISPOSITIONS FINANCIERES 54
 Chapitre VI
 - Dispositions financieres 44
 - Periode d'essai, embauchage, effet de validite du contrat de travail, permanence de l'emploi 3
 Chapitre VII 6
 Chapitre X
 - Delai-conge-Dispositions relatives a la resiliation du contrat de travail 9
 Chapitre XI
 - Apprentissage et formation professionnelle 11
 Chapitre XII
 - Anciennete 12
 Chapitre XIII
 - Hygiene, protection et securite des travailleurs, Medecine du travail 12
 Chapitre XIV
 - Regime complementaire de retraite des assurances sociales agricoles. 12
 Chapitre XV
 - Dispositions relatives au depart a la retraite 12
 Chapitre XVI
 - Definition de la classification des emplois et des qualifications 13
 Comites d'entreprise 3
 Commission d'interpretation et de conciliation 1
 Commission paritaire d'interpretation et de conciliation nationale 89
 Commission paritaire nationale de suivi du regime 81
 Composition des CPRE 37
 Composition des CPRE. 37
 Conclusion et suspension du contrat de travail 3
 Conge annuel paye 7
 Conge du chef de famille a la naissance ou a l'adoption 9
 Conge individuel de formation 11
 Conge pour evenements familiaux 9
 Conges des jeunes travailleurs et des jeunes meres 8
 Conges payes et conges speciaux 7
 Conges speciaux 9
 Constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi 38
 Constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi des entreprises equestres 36
 Constitution des CPRE 37
 Constitution des CPRE. 37
 Contrat de travail intermittent 35
 CONTRATS DE PROFESSIONALISATION 50
 Convention collective nationale concernant le personnel des centres equestres du 11 juillet 1975. Etendue par arrete du 14 juin 1976 JONC 8 aout 1976. 1
 Convention collective nationale du 11 juillet 1975 1
 Creation et fonctionnement des commissions paritaires regionales de l'emploi (CPRE) 37
 Cumul des heures de formation 40, 49

D

Decision interpretative du 15 mai 2000 relative aux fonctions supplementaires 38
 Definition de l'emploi (Annexe II - Definition de l'emploi) 24
 Definition de la classification des emplois et des qualifications 13
 Definition de la methode de classification 13
 Delai-conge-Dispositions relatives a la resiliation du contrat de travail 9

Delegues du personnel-Comites d'entreprise 2
Denonciation 1, 82, 89
Denonciation, revision 39, 46, 48
Depart a la retraite 12
Depot 48, 91
Depot et extension 39, 46, 69
Depot et extension (Entree en vigueur. - Duree de l'accord. - Depot et extension) 78, 85
Designation des delegues du personnel 2
Dispositions d'ordre general et permanentes 2
DISPOSITIONS DIVERSES 52
Dispositions financieres 44
DISPOSITIONS FINANCIERES 54
DISPOSITIONS GENERALES 48
Dispositions generales 1, 3, 39
Dispositions relatives au depart a la retraite 12
Dispositions specifiques aux cadres 33
Diverses dispositions 43
Diverses modifications de la convention collective et annexes 54
Droit individuel a la formation 39
DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION 48
Droit individuel a la formation des contrats a duree determinee 40, 49
Duree 1
Duree (Entree en vigueur duree. - Duree) 90
Duree de l'accord. - Depot et extension (Entree en vigueur. - Duree de l'accord. - Depot et extension) 78, 85
Duree des conges 8
Duree du travail 32
Duree, renouvellement, revision et denonciation 1

E

Entree en vigueur 39, 46, 69
Entree en vigueur duree. - Duree 91
Entree en vigueur et extension 48
Entree en vigueur. - Duree de l'accord. - Depot et extension 82, 88
Exercice du droit syndical 2
Extension 91

F

Financement 80, 86
Financement des actions de formation des employeurs de 10 salaries et plus 44, 54
Financement des actions de formation des employeurs de moins de 10 salaries 45, 54
Financement mutualise du droit individuel a la formation 41, 50
Fonctionnement de la grille de classification 17
Fonctionnement des CPRE 37
Fonctionnement des CPRE. 37
Fonctions supplementaires 38
Fonds mutualises 45-47
Formation des jeunes 11
Formation des salaries titulaires d'un contrat de travail intermittent 52
Formation professionnelle 59
Formation professionnelle des entreprises equestres 47
Fractionnement du conge 8
Fusion des branches professionnelles des centres equestres 90

G

Garantie de remuneration en cas d'arret de travail 5
Gestion de la cotisation 37

H

Heures d'equivalence 36
Heures supplementaires 32
Horaire de travail et restriction a l'organisation du travail 32
Hygiene et securite 12
Hygiene, protection et securite des travailleurs, Medecine du travail 12

I

I. ? Duree du travail. - Organisation - Remuneration 32
II - Travail a temps partiel 33
III - Modulation du temps de travail 34
Indemnite compensatrice de conges payes 9
Indemnite de conge paye 9
Indemnite de licenciement 10
Instauration d'une cotisation d'entreprise dans le but d'assurer le fonctionnement et les missions de la CPNE 36
IV - Contrat de travail intermittent 35

J

Jours ferries 33

L

La formation des salaries titulaires d'un contrat de travail intermittent 43, 52
La validation des acquis de l'experience 43, 53

Le plan de formation 44, 53
Le tutorat 43, 53
Les contrats de professionnalisation 41
Les periodes de professionnalisation 42
Liberte syndicale et d'opinion 2

M

Maladies-accidents 5
Maternite 6
Medecine du travail 12
Methode de travail 90
Missions des CPRE 37
Missions des CPRE. 37
Modification de l'article 1er du paragraphe II de l'annexe V 68
Modulation du temps de travail 34
Montant de la cotisation 37
Montant des salaires du personnel 6

N

Notion de travail effectif 8

O

Objet 78, 85, 90
Objet des periodes de professionnalisation 42, 52
Ordre des departs en conge 8
Organisation - Remuneration (? Duree du travail. - Organisation - Remuneration) 32
Organisation du travail a temps partiel 33
Organisme assureur recommande 81, 88
Organisme collecteur de la cotisation 37

P

Paiement des salaires 7
PERIODES DE PROFESSIONNALISATION 51
Periodicite de la paie 7
Permanence de l'emploi 6
Preambule 32, 47, 68, 78, 85, 90
Preavis reciproque en cas de rupture de contrat a duree indeterminnee 9
Precisions sur la formation dans le cadre des contrats de professionnalisation 41, 51
Prelevement 45
Presentation de la classification des emplois 13
Presentation de la grille de classification des emplois 14
Prestations 81, 86
Primes et indemnites accessoires au salaire Primes et indemnites accessoires au salaire 7
Principe 39, 48
Principe general pour la fusion des conventions 90
Principes applicables au contrat de professionnalisation 41, 51
Prise en charge des contrats de professionnalisation 42, 51
Procedure 42, 52
Procedure de licenciement 9
Protection des delegues du personnel 2

R

Recouvrement des contributions 47
Regime complementaire de retraite des assurances sociales agricoles 12
Regime de complementaire sante 78
Regime de prevoyance complementaire 85
Remplacemant de l'annexe III - Capacites equestres professionnelles de reference 47
Remplacemant de l'annexe III - Capacites equestres professionnelles de reference Avenant n° 77 du 25 novembre 2005 47
Remuneration (? Duree du travail. - Organisation - Remuneration) 32
Remuneration des jeunes salaries 7
Repartition des fonds mutualises 46
Repos hebdomadaire 33
Revision 1, 82, 88, 91
Rupture anticipee de contrat a duree determinee 9

S

Salaires 97
Salaires du personnel 6
Salaires et accessoires de salaires 6
Salaires minimaux au 1er avril 2018 99
Salaires minimaux au 1er juillet 2017 99
Salaires minimaux au 1er juillet et au 1er novembre 2015 97
Salaires minimaux au 1er octobre 2016 98
Salaries beneficiaires 79, 85
Section 1
- Montant des salaires du personnel 6
Section 3
- Primes et indemnites accessoires au salaire Primes et indemnites accessoires au salaire 7
Section 4
- Paiement des salaires 7

Section I

- Conge annuel paye 7

Section II

- Conges speciaux 9

Suivi de l'accord 39, 48

Suivi du regime de prevoyance complementaire 88

T

Table de concordances (Annexe IV - table de concordances) 31

Temps partiel 68

Texte de base 1

TITRE Ier

- Instauration d'une cotisation d'entreprise dans le but d'assurer le fonctionnement et les missions de la CPNE 36

TITRE II

- Creation et fonctionnement des commissions paritaires regionales de l'emploi (CPRE) 37

Transfert du droit individuel a la formation 41, 50

Travail a temps partiel 33

U

Utilisation du droit individuel a la formation 40, 49

V

V - Heures d'equivalence 36

V - Heures d'equivalence (1) 36

Validation des acquis de l'experience 53

Versement des fonds mutualises 46

VI - Vie de l'accord 36

Vie de l'accord 36

