

Convention collective

ETABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP



N° de brochure : 3615

N° IDCC : 7014

Date de dernière mise à jour : 2020-06-15

Sommaire

I. - Clauses générales 1

Annexes 10

- I. - Annexe « Cavaliers d'entraînement » 10
- II. - Annexe « Cadres » 12

Textes Attachés 14

Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989	15
Bénéficiaires	15
Garanties	15
Prestations	18
Organisme gestionnaire	19
Cotisation Santé	19
Comité de gestion	22
Maintien de la garantie décès	22
Entrée en vigueur	23
Extension	23
Avenant régional du 1er décembre 1992 (Dispositions propres à la Région parisienne)	23
Objet	23
Champ d'application	23
Congés pour événements familiaux	23
Salaire minimal conventionnel	23
Prime d'ancienneté	24
Déplacements	24
Travail des jours fériés ou des jours de repos hebdomadaires	24
Prime de débouillage	24
Indemnisation des absences pour maladie ou accident de la vie privée	24
Date d'application	24
Avenant à l'accord national de prévoyance Avenant n° 5 du 20 août 2003	24
Avenant à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 Avenant n° 6 du 21 décembre 2005	25
Préambule	25
Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989	25
Avenant n° 8 du 4 février 2008 à l'accord du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance	27
Préambule	27
Avenant n° 9 du 16 octobre 2009 à l'accord du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance	27
Préambule	28
Avenant n° 10 du 3 décembre 2009 à l'accord du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance	28
Préambule	28
Avenant n° 11 du 19 août 2011	29
Préambule	29
Avenant n° 13 du 25 juin 2014 à l'accord prévoyance du 8 juin 1989	30
Avenant n° 12 du 27 février 2015 à l'accord prévoyance du 8 juin 1989	31
Préambule	31
Avenant n° 14 du 28 septembre 2015	32
Préambule	32
Avenant n° 15 du 19 novembre 2015	36
Préambule	36
Avenant n° 16 du 19 novembre 2015	37
Préambule	37
Avenant n° 17 du 15 décembre 2016	37
Préambule	37
Accord de méthode du 25 septembre 2018 relatif à la fusion des branches professionnelles des centres équestres	38
Préambule	38

Textes Salaires 39

Accord n° 14 A du 20 mars 2002 relatif aux salaires (minima pour la région parisienne)	39
Salaires mensuels pour la Région parisienne au 1er avril 2002	39
Avenant n° 15 du 4 novembre 2002 relatif à la prime d'ancienneté Salaires (Annexe II - Cavaliers d'entraînement)	40
Avenant n° 15-A du 3 novembre 2003 relatif aux salaires cadres	40
Salaires	40
Accord n° 15 b du 3 novembre 2003 relatif aux salaires (minima pour la province)	41
Avenant n° 16 A du 23 mars 2004 relatifs aux salaires	41
Indemnités de déplacement dans la région parisienne à compter du 1er mai 2004	41
Accord n° 14 B du 4 novembre 2002 relatif aux salaires (minima pour la province)	42
Salaires mensuels pour la province au 1er novembre 2002	42
Avenant n° 3 du 2 décembre 2005 relatif aux salaires (Annexe III - Cadres)	42
Avenant n° 19 du 27 juillet 2006 relatif aux salaires	43
Salaires mensuels au 1er avril 2006	43
Avenant n° 24 du 25 juillet 2007 relatif aux salaires minimaux	43
Avenant n° 26 du 25 juillet 2007 relatif aux salaires (indemnités de déplacements et primes)	43
Annexe	44
Avenant n° 27 du 30 juillet 2008 relatif aux salaires	44
Avenant n° 11 du 9 avril 2008 relatif aux salaires à l'annexe III « Cadres »	44
Avenant n° 28 du 13 mars 2009 relatif aux salaires	45
Avenant n° 32 du 23 juillet 2009 relatif aux indemnités de déplacements et aux primes	45
Avenant n° 30 du 23 juillet 2009 relatif aux salaires	45
Avenant n° 31 du 23 juillet 2009 relatif aux indemnités de déplacement et aux primes	46
Avenant n° 29 du 15 avril 2009 relatif aux salaires	46
Avenant n° 33 du 16 avril 2010 relatif aux salaires	46
Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes	47
Avenant n° 36 du 13 juillet 2010 relatif aux salaires	47
Avenant n° 38 du 13 juillet 2010 relatif aux salaires	48

Avenant n° 39 du 4 janvier 2011 relatif aux salaires	48
Avenant n° 40 du 12 janvier 2012 relatif aux salaires	48
Avenant n° 41 du 12 janvier 2012 relatif aux salaires	49
Avenant n° 42 du 12 janvier 2012 relatif aux salaires	49
Avenant n° 43 du 16 février 2012 relatif aux salaires (annexe III. - Cadres)	50
Avenant n° 44 du 16 février 2012 relatif aux salaires (annexe III. - Cadres)	50
Avenant n° 45 du 16 février 2012 relatif aux salaires (Annexe III - cadres)	50
Avenant n° 47 du 12 février 2013 relatif aux salaires	51
Avenant n° 48 du 12 février 2013 relatif aux salaires	51
Avenant n° 49 du 30 avril 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er juin 2013	52
Avenant n° 50 du 30 avril 2013	52
Avenant n° 50 bis du 30 avril 2013	52
Avenant n° 51 du 12 juillet 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2013	53
Avenant n° 52 du 19 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2014	53
Avenant n° 53 du 19 mars 2014 relatif aux indemnités minimales région parisienne au 1er avril 2014	54
Avenant n° 54 du 19 mars 2014 relatif aux indemnités minimales hors région parisienne au 1er avril 2014	54
Avenant n° 56 du 11 juillet 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2014	54
Avenant n° 57 du 11 juillet 2014	55
Avenant n° 59 du 13 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2015	55
Avenant n° 62 du 7 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016	56
Avenant n° 65 du 7 janvier 2016 relatif aux indemnités minimales « Hors région parisienne » au 1er janvier 2016	56
Avenant n° 66 du 7 janvier 2016 relatif aux primes forfaitaires d'éloignement au 1er janvier 2016	57
Préambule	57
Avenant n° 67 du 7 janvier 2016 relatif aux indemnités minimales « Région parisienne » au 1er janvier 2016	57
Avenant n° 68 du 7 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016 à l'annexe III « Cadres »	58
Avenant n° 69 du 9 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2017	58
Avenant n° 71 du 9 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2017 (article 5 de l'annexe III « Cadres »)	59
Avenant n° 72 du 9 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2018	59
Avenant n° 73 du 9 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2018 (art. 5 de l'annexe III « Cadres »)	59
Avenant n° 75 du 11 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2019	60
Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989	60
<i>Bénéficiaires</i>	60
<i>Garanties</i>	61
<i>Prestations</i>	63
<i>Organisme gestionnaire</i>	65
<i>Cotisation Santé</i>	65
<i>Comité de gestion</i>	68
<i>Maintien de la garantie décès</i>	68
<i>Entrée en vigueur</i>	68
<i>Extension</i>	69
<i>Textes Attachés</i>	69
Avenant à l'accord national de prévoyance Avenant n° 5 du 20 août 2003	69
Avenant à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 Avenant n° 6 du 21 décembre 2005	69
Préambule	69
Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989	69
Avenant n° 12 du 27 février 2015 à l'accord prévoyance du 8 juin 1989	71
Préambule	71
Avenant n° 13 du 25 juin 2014 à l'accord prévoyance du 8 juin 1989	72
Accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT)	73
<i>Préambule</i>	74
<i>Annexe</i>	79
Statuts	79
<i>Textes Attachés</i>	83
Adhésion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF à l'accord du 18 décembre 2018	83
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Avenant n° 62 relatif aux salaires minimum</i>	NV-1
<i>Avenant n° 17</i>	NV-1
<i>Avenant n° 69</i>	NV-1
<i>Avenant n° 71</i>	NV-1
<i>Avenant n° 70</i>	NV-1
<i>Avenant n° 72</i>	NV-1
<i>Avenant n° 73</i>	NV-1
<i>Convention collective nationale du 11 janvier 2019</i>	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 11 janvier 2019 - Étendue par arrêté du 14 novembre 2019 JORF 20 novembre 2019

Signataires	
Organisations patronales	Association des entraîneurs de galop (anciennement association des entraîneurs de chevaux de courses au galop),
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire CFDT ; Fédération CFTC-Agriculture ; syndicat SHN CFE-CGC ; FGTA - Force ouvrière ; Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT,

En vigueur étendu

La présente convention collective qui annule et remplace la convention collective du 20 décembre 1990 et les avenants successifs qui l'ont modifiée, comprend :

- des clauses générales ;
- une annexe cavaliers d'entraînement ;
- une annexe cadres.

I. - Clauses générales

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention régit les rapports entre :

- d'une part, les entraîneurs de chevaux de courses au galop dont les établissements sont situés sur le territoire national ;
- d'autre part, les salariés employés dans lesdits établissements.

Toute référence à la région parisienne concerne exclusivement dans la présente convention collective, les départements suivants : l'Oise et notamment l'aire cantilienne, le Val-d'Oise et les Yvelines.

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3

En vigueur étendu

La présente convention peut faire l'objet, à tout moment d'une demande de révision de la part de l'une des organisations syndicales ou professionnelles représentatives, signataires ou adhérentes adressée par lettre recommandée aux autres parties et à l'autorité administrative compétente (DIRECCTE). À l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, ce droit est également ouvert à l'ensemble des organisations syndicales de salariés ou professionnelles représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord (art. L. 2261-7 du code du travail).

Article 4

En vigueur étendu

Toute dénonciation de la présente convention, même partielle, par l'une des parties contractantes doit être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle est soumise aux conditions prévues à l'article L. 2261-9 à L. 2261-14 et L. 2222-6 du code du travail.

Article 5

En vigueur étendu

Il est souhaitable que les parties signataires recourent, dans tous les cas possibles, aux procédures de conciliation pour tenter de régler les conflits collectifs relatifs à l'application ou à l'interprétation de la présente convention et de ses avenants.

Pour ce faire, elles décident de créer des commissions de conciliation locale ou nationale dans les conditions suivantes :

- Une commission paritaire nationale est instituée pour rechercher une solution amiable aux conflits individuels ou collectifs pouvant survenir entre les employeurs et les salariés compris dans le champ d'application de la présente convention collective. Cette commission comprend deux représentants de l'organisation syndicale du ou des salariés, impliqués dans le litige en cause et autant de représentants des organisations syndicales d'employeurs signataires.
- Des commissions de conciliation peuvent aussi se réunir, dans les mêmes conditions à l'échelon régional, afin de résoudre des litiges locaux, le plus rapidement et le plus simplement possible.

Cependant, les syndicats d'employeurs, signataires, ayant une structure seulement nationale, leur délégation doit comprendre pour être représentative, au moins un mandataire de leur siège.

Le choix entre les deux échelons - local ou national - dépend de la partie demanderesse sous réserve qu'il soit accepté par l'autre partie. À défaut d'accord, il y a lieu de réunir la commission nationale.

c) La demande de réunion doit être rédigée par écrit et exposer l'origine et l'étendue du différend. Elle est adressée à l'organisation patronale qui en assure l'envoi à chaque partie. Elle peut aussi émaner de l'organisation patronale.

La commission doit se réunir dans les 30 jours à compter de la date où elle a été saisie.

Elle entend les deux parties, ensemble, assistées chacune de son mandataire syndical.

d) Le recours à ces commissions n'exclut pas la possibilité de porter le litige individuel devant les tribunaux compétents.

e) commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels vise à renforcer le rôle des branches professionnelles et la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi impose la création, au sein de chaque branche, d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Il est créé, en l'application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La CPPNI est composée de quatre représentants maximum de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de représentants des employeurs.

Dans le respect du paritarisme, le nombre total de représentants de chaque collège doit être strictement identique.

La commission est composée de vingt-quatre membres au maximum dont un président et un secrétaire. Le président et le secrétaire sont élus.

La présidence et le secrétariat de la CPPNI sont assurés alternativement par un représentant des employeurs et d'un représentant d'une organisation syndicale de salariés.

La durée du mandat est de 4 ans, avec une alternance à mi-mandat du président et du secrétaire en cours de mandat.

Les signataires conviennent que la première présidence lors de la mise en place du présent accord est assurée par un représentant des employeurs.

Missions de la CPPNI

La CPPNI exerce les missions définies par l'article L. 2232-9, II, du code du travail :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I et III du titre III et des titres IV et V du livre I de la 3e partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle exerce les missions d'observatoire paritaire de branche prévu par l'article L. 2232-10 du code du travail. À ce titre, elle veille aux modalités d'application du principe d'égalité professionnelle et procède au règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet, sans préjudice du recours aux juridictions compétentes.

Il appartient à la CPPNI de veiller aux modalités d'application du principe d'égalité professionnelle et de procéder au règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet, sans préjudice des juridictions compétentes.

Outre l'accomplissement des missions mentionnées ci-dessus, les signataires souhaitent qu'elle soit l'instance au sein de laquelle se déroulent les négociations obligatoires pour la branche des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop.

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises de la branche des établissements d'entraînement de chevaux de course au galop doivent transmettre à la CPPNI leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, à la répartition et l'aménagement des horaires, au repos quotidien, aux jours fériés, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés payés et au compte épargne-temps.

Ces accords et conventions sont obligatoirement transmis à l'adresse suivante : helene@aedg.fr.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis à cette adresse. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la validité des textes transmis, tant au regard des règles de fond édictées par le code du travail que des formalités de dépôt et de publicité.

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an pour exercer les missions qui lui sont confiées par l'article L. 2232-9 du code du travail et pour mener les négociations obligatoires au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Le secrétariat administratif est assuré par la partie employeurs (association des entraîneurs de galop, BP 70103, 18 bis, avenue du Général-Leclerc, 60501 Chantilly).

Le représentant du secrétariat participera aux travaux de la CPPNI.

Une convocation signée par le président et le secrétaire comportant l'ordre du jour et accompagnée des dossiers complets est adressée, par courrier ordinaire ou électronique, aux membres de la commission, au moins 15 jours avant la date de réunion.

Outre les réunions programmées dans le cadre de l'agenda social, la saisine de la commission peut être réalisée à tout moment, à la diligence de l'une des organisations représentatives, auprès du secrétariat.

Le secrétariat en informe immédiatement le président, qui convoque la commission dans le délai le plus rapproché possible et au plus tard dans un délai de 45 jours calendaires suivant la saisine.

En dehors des domaines relevant du champ de la négociation, les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. La voix du président n'est pas prépondérante.

Les membres de la commission peuvent se faire représenter par un membre présent appartenant au même collège. À cet effet, le mandataire doit présenter un pouvoir écrit et signé du mandant.

Le pouvoir doit préciser la date de réunion à laquelle il se rapporte.

Le nombre de pouvoirs détenus par une même personne physique est limité à un.

Autorisation d'absence et indemnisation des représentants des syndicats représentatifs participants à la CPPNI et aux groupes de travail paritaires

Les représentants des syndicats de salariés, participant à la CPPNI ou à un groupe de travail paritaire dans le cadre de la présente convention, justifient par là même d'un motif d'absence auprès de leur employeur.

Les salariés des établissements d'entraînement de chevaux de course au galop assistant aux réunions de la CPPNI sont indemnisés des frais exposés aux conditions et limites fixés à l'article 6.

Quatre salariés par fédération signataire ou adhérente à ladite convention, ceux-ci devant appartenir à trois entreprises différentes, dans la mesure du possible.

(1) L'article 5 « Procédure de conciliation et CPPNI » est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 14 novembre 2019 - art. 1)

Article 6

En vigueur étendu

Pour permettre aux salariés représentant des organisations syndicales de participer aux commissions paritaires de négociation ou de conciliation, les employeurs sont tenus de leur permettre de s'absenter, sauf en cas d'impossibilité motivée causée par les nécessités de fonctionnement de l'écurie, dans les conditions ci-après :

Dans les écuries de moins de 50 salariés, plusieurs salariés ne peuvent être absents en même temps. Dans celles de plus de 50 salariés, le nombre de salariés absents en même temps ne peut être supérieur à 5 % de l'effectif.

Toute demande d'absence doit être présentée au moins 8 jours à l'avance pour permettre l'organisation du travail et le remplacement du mandataire absent.

Le maintien de la rémunération des salariés représentant des organisations syndicales qui ont participé aux réunions des commissions prévues au 1er paragraphe est assuré par leurs employeurs sur la base de leur salaire réel.

Les entreprises de moins de 50 salariés seront indemnisées à leur tour par le fonds pour le financement du dialogue social.

En ce qui concerne les frais de déplacement déboursés par les salariés ci-dessus, ils seront pris en charge et remboursés aux intéressés, sur justificatifs, par les syndicats d'employeurs signataires.

Dans les écuries de plus de 50 salariés, le maintien de la rémunération ainsi que les frais sont à la charge des employeurs.

Article 7

En vigueur étendu

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de réduction des avantages particuliers, de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à la date de sa mise en application, étant bien précisés que les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent absolument pas s'interpréter comme devant s'ajouter à ceux déjà attribués dans les établissements pour le même objet.

Article 8

En vigueur étendu

- a) Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté pour les syndicats d'exercer leur action conformément à la loi.
- b) Les parties s'engagent à ne prendre en aucun cas en considération pour quiconque dans les relations de travail au sein de l'entreprise les origines, les croyances, les opinions, ni le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat.
- c) Les employeurs s'engagent en particulier à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et de congédiement, la rétribution, l'avancement et la promotion.
- d) Les salariés, et tout particulièrement ceux investis d'une fonction d'autorité à l'égard de leurs subordonnés, s'engagent de leur côté à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion de chacun.

Article 9

En vigueur étendu

Le CSE remplace les représentants élus du personnel de l'entreprise. Il fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Pour les entreprises déjà pourvues de représentants du personnel, le CSE est mis en place au terme des mandats des délégués du personnel (DP), des membres élus du comité d'entreprise (CE), de la délégation unique du personnel (DUP) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) lors du renouvellement de l'une de ces institutions, au plus tard le 31 décembre 2019.

Dès que le seuil de 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs, l'employeur prendra l'initiative de la mise en place du CSE. Il en sera de même lors du renouvellement.

Les dispositions relatives au CSE figurent au titre I du livre III de la 2^e partie du code du travail.

Des comités sociaux et économiques sont institués conformément aux articles L. 2311-1 et L. 2311-2 du code du travail.

La durée des mandats est fixée entre 2 ou 4 ans dans les conditions définies par l'article L. 2314-34 du code du travail.

a) Les attributions

Conformément aux dispositions légales, les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise (art. L. 2312-1 du code du travail).

- attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés :

Elles sont définies aux articles L. 2312-5 à L. 2312-7 du code du travail.

La délégation du personnel au CSE a notamment pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que les conventions ou accords applicables dans l'entreprise. Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail ;

- attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés :

Elles sont définies conformément aux articles L. 2312-8 à L. 2312-10 du code du travail.

Son champ de compétences est plus large, il exerce les attributions des CSE d'entreprise de moins de 50 salariés, et d'autres. Il est notamment consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

b) Composition

Les membres du CSE sont élus dans les conditions fixées aux articles L. 2314-4 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article L. 2314-1 du code du travail, le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel dont le nombre de membres ainsi que le volume d'heures de délégation individuelles, en l'absence d'accord préélectoral, est fixé par décret à l'article R. 2314-1 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2143-22 du code du travail, dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE.

Néanmoins, si le délégué syndical est membre titulaire du CSE, un représentant syndical de CSE pourra être choisi parmi les candidats de la liste présentée au 1^{er} tour titulaire.

c) Ressources

Le code du travail prévoit les ressources du CSE en fonction des effectifs de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2315-20 du code du travail, l'employeur met à disposition du CSE un local aménagé et du matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE dispose de la personnalité civile et gère son patrimoine (art. L. 2315-23 du code du travail).

Conformément aux articles L. 2315-25, L. 2315-61 et L. 2312-81 du code du travail :

- l'employeur met à disposition du CSE un local et le matériel nécessaire à l'exercice de sa fonction ;

- l'employeur verse une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés ;

- l'employeur verse une subvention destinée aux activités sociales et culturelles. La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du CSE est fixée par accord d'entreprise. À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Outre la subvention de fonctionnement administratif d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute prévue par l'article L. 2315-61 du code du travail, les ressources du CSE sont constituées notamment par une contribution de l'employeur. Cette contribution est déterminée à l'occasion de l'établissement du budget annuel du comité ; son montant global ne pourra être inférieur à 0,4 % de la masse des salaires nets déclarés.

d) Fonctionnement

Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Les membres du CSE sont reçus conformément à l'article L. 2315-21 du code du travail collectivement par l'employeur au moins une fois par mois. En cas d'urgence, ils sont reçus à leur demande. Ils sont également reçus par l'employeur sur leur demande soit individuelle, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions à traiter.

Les demandes et réponses de l'employeur sont exprimées conformément à l'article L. 2315-22 du code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Le CSE désigne parmi ses membres titulaires un secrétaire et un trésorier.

Le CSE détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement et ses rapports avec les salariés de l'entreprise.

Le CSE se réunit au moins une fois tous les 2 mois.

Suppléants

Soucieux de se prévaloir d'une logique constructive de dialogue et de suivi, les suppléants seront invités à participer à l'ensemble des réunions.

Formation

Dans les entreprises, les membres titulaires du CSE élus bénéficient d'un stage de formation économique dans les conditions de l'article L. 2315-63 du code du travail.

L'importance accordée par les parties au présent accord à la protection de la santé et à la sécurité des salariés des entreprises de la branche suppose que les entreprises mettent en œuvre avec une attention toute particulière les dispositions légales relatives à la commission santé, sécurité et conditions de travail.

Elles insistent plus particulièrement sur la nécessité de doter les membres de la commission des moyens nécessaires pour exercer leur mission, avec en outre la mise en place d'un crédit d'heures supplémentaires à définir au sein de chaque entreprise, d'au moins 5 heures. Elles recommandent fortement la mise en place de cette commission dans les entreprises à partir de 50 salariés.

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail et membres du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission, soit 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés, et 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Article 10

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Le quatrième alinéa de l'article 10 « Embauche en CDI » est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 717-13 du code rural et de la pêche maritime. (Arrêté du 14 novembre 2019 - art. 1)

Article 11

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent leur préférence pour les contrats à durée indéterminée et incitent les employeurs et les salariés à adopter de façon prioritaire les contrats de cette nature, quelles qu'en soient les modalités, plutôt que des contrats à durée déterminée.

Les dispositions de la présente convention sont applicables aux titulaires de contrats à durée déterminée, sauf celles fondées sur l'ancienneté qui sont incompatibles avec la nature même de ces contrats (par exemple celles relatives, dans l'annexe cavaliers d'entraînement, à l'essai (art. 2), à la prime d'ancienneté (art. 6), ou à la rupture (art. 12 et 13), des dispositions légales spécifiques leur sont applicables).

Article 12

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent l'importance que revêtent pour l'avenir de la profession et de ses membres l'apprentissage et la formation professionnelle.

- les employeurs s'efforceront dans toute la mesure du possible de faciliter et de mettre en œuvre les moyens propres à assurer l'apprentissage et la formation professionnelle conformément à la réglementation en vigueur.

Une évaluation de la mise en œuvre des acquis à l'issue d'une formation décidée par l'employeur sera effectuée, lors d'un entretien entre les parties, dans un délai maximum de 6 mois ;

- le recours au contrat de professionnalisation doit permettre la qualification et l'insertion des jeunes n'ayant plus l'âge de rentrer en formation initiale ou demandeurs d'emploi sans qualification.

La classification retenue dans le cadre du contrat de professionnalisation correspond à celle de cavalier d'entraînement, 1er échelon, coefficient 230. Le contrat de professionnalisation sera individualisé en fonction des prérequis à l'entrée en formation.

La durée du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée, ou la durée de la période de professionnalisation si le contrat a été conclu à durée indéterminée, pourra être portée à 36 mois maximum. La durée en centre de formation n'excédera pas 30 % du volume horaire sur la durée du contrat. (1)

(1) Le dernier alinéa de l'article 12 « Apprentissage et formation professionnelle » est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6324-1 à L. 6324-10 du code du travail. (Arrêté du 14 novembre 2019 - art. 1)

Article 13

En vigueur étendu

Toutes les dispositions législatives et réglementaires en matière de travail des femmes et de protection de la maternité sont applicables.

Article 14

En vigueur étendu

Les employeurs s'engagent en matière de rémunération à ne faire aucune discrimination entre les hommes et les femmes et ce, pour un travail de valeur égale, conformément aux articles L. 3221-2 à L. 3221-10 du code du travail.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, la classification et le coefficient hiérarchique affectés à leur emploi par la présente convention et bénéficient des mêmes avantages et conditions de formation et des mêmes possibilités de promotion, sans que les absences pour maternité puissent y faire obstacle.

Article 15

En vigueur étendu

Les parties rappellent que la prise en compte des salariés en situation de handicap participe à l'objectif d'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations au travail.

Tout employeur occupant au moins 20 salariés a une obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés dans les conditions de l'article L. 5212-1 du code du travail et suivants.

Les entreprises doivent prendre, dans le cadre de leurs besoins de recrutement, les mesures appropriées pour permettre aux salariés en situation de handicap d'accéder à un emploi.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent faire en sorte que les lieux de travail soient accessibles aux personnes handicapées et étudier, en tant que de besoin, les aménagements à apporter.

Les entreprises prêteront une attention particulière aux actions à mettre en œuvre pour faciliter la vie des salariés en situation de handicap, notamment au regard de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et pour permettre aux salariés en situation de handicap de développer leurs compétences notamment via la formation.

Le cas échéant, à l'occasion de la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les entreprises prêteront une attention particulière aux actions à mettre en œuvre pour les salariés en situation de handicap.

Tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle conformément à l'article L. 5213-3 du code du travail.

Afin d'éviter toute stigmatisation des salariés en situation de handicap, les employeurs s'engagent à sensibiliser les salariés sur la situation de handicap afin de faciliter le « travailler et vivre ensemble ».

Les parties rappellent que les engagements visés ci-dessus ont pour finalité de compenser l'inégalité consécutive au handicap et non de favoriser le salarié en situation de handicap.

Les partenaires sociaux de la branche se réunissent pour négocier, tous les 3 ans, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi.

Article 16

En vigueur étendu

A. - Motif

La caractéristique essentielle du travail dans les écuries de course réside dans les soins à donner aux chevaux, indépendamment des séances d'entraînement. Ces soins exigent une présence tous les jours de la semaine et une surveillance quasi constante. En outre, les déplacements, de plus ou moins longue durée, nécessités par les courses sont inhérents à la profession. En raison de ces exigences, il est souhaitable que les temps de travail effectif puissent être aménagés dans les conditions et limites prévues aux articles ci-après.

B. - Solutions diverses

Les parties contractantes estiment souhaitable que, selon les habitudes régionales, les nécessités conjoncturelles ou les incidents fortuits, il soit possible de recourir aux aménagements suivants des horaires de travail, dans la journée, la semaine ou l'année, assortis des limites et conditions éventuellement prévues dans chaque cas :

- la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine (art. R. 713-2 du code rural et de la pêche maritime) ;
- le règlement en temps des heures supplémentaires (art. L. 3121-28 et L. 3121-30 du code du travail) ;
- l'annualisation du temps de travail (L. 3122-2 à L. 3122-5, L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail) ;
- la récupération des heures perdues par suite d'interruption collective (art. L. 3121-50 à L. 3121-52 du code du travail, R. 713-4 du code rural et de la pêche maritime) ;
- les équipes de fin de semaine (art. L. 3132-16 à L. 3132-19 du code du travail/art. L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime) ;
- le travail à temps partiel, ou à temps partagé (art. L. 3123-1 et 2, art. D. 3123-1 du code du travail) ;
- la mise en place du travail intermittent (art. L. 3121-33 à L. 3121-38 du code du travail) ;
- le travail à temps choisi (art. L. 3122-23, 24 à 26 anciens du code du travail).

Parmi ces solutions possibles, les premières peuvent s'appliquer au personnel en place, sous réserve des conditions prévues par les textes. En revanche, les quatre dernières ne peuvent pas être utilisées pour le personnel en cours de contrat, ou alors la modification proposée aurait un caractère substantiel et nécessiterait l'accord des deux parties.

C. - Travail à temps partiel

En cas de recours au travail à temps partiel, les horaires de travail ne peuvent en principe comporter une coupure de travail supérieure à 2 heures de travail.

Néanmoins, les parties signataires conviennent qu'il est habituel et nécessaire, en raison de l'organisation des courses, que les cavaliers montent à l'entraînement le matin et ne reviennent qu'en fin d'après-midi pour assurer l'écurie du soir.

Ainsi les horaires de travail pourront comporter une coupure pouvant aller jusqu'à 6 heures. Dans ce cas, il sera alloué, par mois concerné où le salarié aura travaillé au moins la moitié du mois, une indemnité de sujétion spéciale équivalente à une heure de travail, n'entrant pas dans l'assiette de calcul des congés payés ; en aucun cas la modalité de calcul de cette prime n'a pour objet d'augmenter le temps de travail effectif.

Concernant la modification des horaires des salariés travaillant à temps partiel, il est expressément convenu que l'employeur préviendra les salariés de cette modification au minimum 7 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Dans ce cas, le salarié bénéficiera d'une indemnité pour modification équivalant à 1 heure de salaire brut.

Lorsque l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de sa durée de travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon des modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement dès lors que cette modification n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec l'accomplissement d'une période d'activité fixée par un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de modification des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en application du 3° de l'article L. 3123-6 (art. L. 3123-12 du code du travail).

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

Durée minimale de travail

Le contrat de travail à temps partiel ne peut être inférieur à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à 104 heures mensuelles.

Exceptions et dérogations

La durée minimale hebdomadaire de 24 heures par semaine n'est pas applicable :

- aux contrats de travail conclus pour une durée inférieure ou égale à 7 jours ;
- aux contrats à durée déterminée conclus pour remplacer :
 - un salarié absent ou passé provisoirement à temps partiel, ou dont le contrat est suspendu ;
 - dans l'attente de la suppression de son poste, un salarié ayant quitté définitivement l'entreprise ;
 - avant son entrée en service, un salarié recruté en CDI.

Dérogations sur demande individuelle

Les salariés âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études, peuvent demander à effectuer un temps de travail inférieur à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures, qui soit compatible avec leur cursus scolaire.

Tout salarié peut demander, par un écrit motivé, à travailler en dessous de la durée minimale hebdomadaire :

- soit pour faire face à des contraintes personnelles ;
- soit pour cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre au total un temps plein au moins égal à 24 heures par semaine.

La loi exige dans ce cas, à titre de contrepartie, le regroupement des horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

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 au tiers 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 du tiers 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 de travail.

Le refus d'effectuer des 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.

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 « 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 six 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 17

En vigueur étendu

Le principe de l'annualisation des horaires de travail est prévu par les articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail.

Le recours à l'annualisation du temps de travail répond aux variations conjoncturelles et saisonnières inhérentes à l'activité des écuries en permettant notamment d'adapter les ressources aux besoins et d'éviter le recours excessif à des heures supplémentaires et au chômage partiel.

Le but étant d'assurer, sur une année entière, une moyenne de 35 heures par semaine, la variation ne peut être utilisée, sur l'ensemble du personnel ou pour une des équipes, que par les établissements dont les horaires sont susceptibles de varier fréquemment au cours de l'année, au-dessus et en dessous de l'horaire légal, dans des proportions équivalentes.

Sous cette réserve de principe, les parties contractantes estiment nécessaire d'utiliser l'annualisation du temps de travail dans la profession, aux conditions définies aux articles ci-après, le principe étant que les heures faites en plus ou en moins de l'horaire légal se compensent entre elles au cours de l'année de référence.

17.1. Champ d'application

L'annualisation du temps de travail s'applique à l'ensemble du personnel, sauf aux intérimaires.

17.2. Durée du travail

Le temps de travail des salariés sera effectué selon des alternances de périodes de forte et de faible activité, à condition que sur 1 an, le nombre d'heures de travail n'excède pas 1 607 heures.

L'horaire hebdomadaire maximal en période haute ne peut dépasser 48 heures par semaine ni 44 heures sur toute période de 12 semaines consécutives.

La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures. Sauf dérogations prévues à l'article R. 713-5 du code rural.

La durée quotidienne de travail effectif des salariés, fixée à 10 heures par le 2e alinéa de l'article L. 713-2 du code rural, peut être dépassée dans tous les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs ci-après :

1° Travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;

2° Travaux saisonniers ;

3° Travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

Le dépassement

1° Ne peut excéder 2 heures par jour pendant un maximum de 6 journées consécutives.

2° Ne peut excéder 30 heures par période de 12 mois consécutifs ; un contingent supérieur ou inférieur peut toutefois être fixé par convention collective ou accord collectif étendu.

L'employeur doit adresser immédiatement à l'inspecteur du travail une déclaration l'informant du dépassement et des circonstances qui le motivent. Lorsque ce dépassement concerne l'ensemble des entreprises relevant d'un même type d'activité, il peut être procédé à cette information par l'organisation patronale intéressée.

17.3. Période de référence et heures effectuées au-delà de la durée légale

Elle est fixée du 1er octobre au 30 septembre. La moyenne des heures effectuées doit être comptabilisée au 30 septembre.

Si la moyenne annuelle des heures effectuées apparaît inférieure à l'horaire légal, les rémunérations versées aux salariés sur la base de cet horaire, leur restent acquises.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale, dans les limites des durées précitées à l'article 8.2, ne sont pas des heures supplémentaires.

Constituent en revanche des heures supplémentaires :

- en cours d'année, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire précitée ;

- en fin d'année, les heures effectuées au-delà de 1 607 heures, à l'exclusion des heures visées ci-dessus.

17.4. Programmation. - Variation. - Délai de prévenance

Chaque année, au mois de septembre, l'employeur établit le programme global prévoyant les horaires collectifs de principe du personnel, après consultation du CSE. Ce programme indicatif peut être affiné et au besoin rectifié, chaque mois au cours de la dernière semaine du mois précédent et est affiché, après consultation du CSE.

En cas de modification des dates prévues de repos, les salariés en cause en sont prévenus le plus possible à l'avance et au plus tard dans les 7 jours ouvrés précédents, après consultation du CSE.

Cependant, lorsqu'il y a nécessité impérieuse de remplacement ou dans tous les cas inhérents aux impératifs de courses, ce délai peut être exceptionnellement réduit à 2 jours.

Dans ce cas, le salarié bénéficiera d'une indemnité pour modification équivalant à une heure de salaire brut.

17.5. Cas d'année incomplète

Conditions de prise en compte des arrivées et des départs en cours de période de référence

Les salariés arrivant en cours d'année après le 1er janvier qu'il s'agisse d'embauchage ou de fin de suspension de contrat, sont rémunérés mensuellement sur la base de l'horaire légal, comme l'ensemble du personnel bénéficiant de l'annualisation.

Cependant, les heures réellement effectuées sont comptabilisées au 30 septembre et donnent lieu à une régularisation par rapport au salaire perçu.

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise avant la fin de la période de référence, pour quelque cause que ce soit, il n'y a pas lieu à régularisation, les comptes étant soldés, au moment du départ, sur la base de l'horaire légal, sauf accord contraire dans l'établissement.

Cette règle s'applique de la même façon dans le cas de contrat à durée déterminée.

Conditions de prise en compte des absences en cours de période de référence

Absences ne donnant pas lieu à récupération

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application des dispositions conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident du travail ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié.

L'incidence de l'absence pour maladie ou accident du travail sur la rémunération est examinée à deux périodes :

- à la fin du mois pour calculer le salaire mensuel ;

- et à la fin de l'année pour régulariser le salaire en fonction de la durée annuelle de travail réellement effectuée par le salarié.

À la fin du mois l'indemnisation s'effectue sur la base de l'horaire moyen fixé par l'accord, peu importe que l'absence du salarié corresponde à une période de haute ou de basse activité.

À la fin de la période d'annualisation, l'absence est comptabilisée pour sa durée réelle, lors de la régularisation opérée en fin de période de modulation.

Par ailleurs, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires sera abaissé de la durée d'absence évaluée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de modulation.

Absences donnant lieu à récupération

Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée du travail que le salarié devait effectuer.

Toute absence donnant lieu à récupération en période haute sera décomptée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures.

Toute absence ne donnant pas lieu à récupération en période basse sera décomptée sur la base de la durée hebdomadaire programmée.

Outils de suivi et de contrôle de la durée du travail

La mise en œuvre de trois compteurs est recommandée :

- le compteur des heures rémunérées, destiné à la vérification des heures réalisées et heures intégrées, ou « valorisées » ;
- le compteur des heures de modulation destiné à vérifier le respect ou non de la durée annuelle ;
- le compteur du temps de travail effectif destiné au calcul des heures supplémentaires éventuelles.

17.6. Augmentations en cours d'année

En cas d'augmentation des salaires nominaux en cours d'année ou de promotion, les salaires mensuels régulés (base 35 heures par semaine) sont majorés à compter de la date d'effet de la décision.

Pour le décompte des majorations éventuellement dues au 30 septembre, l'augmentation s'applique en proportion du temps de travail.

Article 18

En vigueur étendu

Lorsque ne s'applique aucun système compensatoire, les heures effectuées en sus de l'horaire légal au cours d'une semaine considérée sont des heures supplémentaires et sont rémunérées à la fin du mois.

Dans ce cas, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures, après avis le cas échéant du comité social et économique.

Chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent ouvre droit, en plus de son paiement au taux majoré habituel, à une contrepartie obligatoire en repos (art. L. 3121-33 du code du travail).

Article 19

En vigueur étendu

Les heures supplémentaires effectuées peuvent être :

- soit rémunérées en tenant compte des majorations légales ;
- soit remplacées en tout ou partie par un repos compensateur équivalent en tenant compte des majorations qui s'appliquent aux heures, les heures non prises en repos compensateur étant rémunérées en tenant compte des majorations légales ;
- soit portées sur un compte épargne-temps.

L'employeur informera alors le salarié de cette modalité de règlement au moment de l'exécution des heures supplémentaires.

Tout salarié ayant des repos compensateurs à prendre - quelle qu'en soit l'origine - peut, à tout moment dès que son droit est supérieur 7 heures, indiquer 2 semaines à l'avance, à son employeur les dates auxquelles il souhaite s'absenter. L'employeur lui répond dans les 8 jours.

Il peut reporter ce repos à une époque de moindre activité sans pouvoir la différer plus de 6 mois.

Aussi chaque mois, le nombre d'heures supplémentaires exécutées doit figurer sur la feuille de paye ou sur un bordereau annexe avec l'indication des heures à payer en argent à prendre en repos ou à inscrire au compte épargne-temps.

Lorsqu'un repos est pris, quel qu'en soit le fait générateur, le salarié le mentionne sur un document daté, signé et remis à l'employeur, par exemple sur le bordereau précité.

Article 20

En vigueur étendu

Le recours au travail intermittent est prévu par les articles L. 3123-31 à L. 3123-37 du code du travail et vise à pourvoir les emplois permanents, comportant une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées pour faire face à des surcroûts habituels et prévisibles d'activité.

Ces contrats à durée indéterminée peuvent être utilisés pour des emplois spécifiques tels que notamment :

- chauffeur ;
- cavalier d'entraînement pendant les meetings ou les réunions en semi-nocturne ou en nocturne.

Outre les conditions prévues par les articles L. 3123-32 et 33 du code du travail, il est prévu que les salariés sont informés de toute modification sur les horaires de travail par rapport à celui prévu initialement au contrat, au moins 24 heures à l'avance.

Pour les contrats intermittents d'une seule période dans l'année, inférieure à 2 mois, le règlement des heures supplémentaires doit être effectué à la fin de ladite période.

Au contraire, lorsque plusieurs périodes sont prévues au cours de la même année, les heures supplémentaires peuvent être compensées d'une période à l'autre.

Dans tous les cas, l'année de référence se situe du 1er octobre au 30 septembre. C'est à cette dernière date que les comptes des heures supplémentaires doivent être faits, s'il y a lieu.

Article 21

En vigueur étendu

L'horaire de travail peut être réparti en 4 jours ou 4 jours et demi conformément à l'article R. 713-2 du code rural et de la pêche maritime.

Le travail peut être organisé avec des équipes de suppléance pour les fins de semaine, sous les réserves et conditions énumérées à l'article L. 3132-16, 17, 18 et 19 du code du travail et R. 713-3 du code rural et de la pêche maritime.

La répartition du travail sur 4 jours ou 4 jours et demi peut être mise en place après avis conforme du comité social et économique.

Article 22

En vigueur étendu

La durée du travail effectif est fixée dans chaque établissement dans les limites permises par la réglementation.

Pour rappel, la durée légale du travail hebdomadaire est fixée à 35 heures, soit 151,67 heures par mois et 1 607 heures par an.

1. Lorsque l'une ou l'autre des modalités prévues aux articles 17 et 20 des clauses générales est utilisée dans un établissement, le nombre d'heures effectivement travaillées peut être différent d'une semaine à l'autre.

2. L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter à plus de 44 heures la durée moyenne de travail sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, et à plus de 48 heures la durée du travail au cours d'une même semaine (art. L. 3121-20 et L. 3121-22 du code du travail).

3. À l'issue de chaque période de référence, (1er octobre - 30 septembre), l'employeur est tenu de remettre à chaque salarié un récapitulatif des heures de travail effectuées sur l'année, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 23

En vigueur étendu

A. - Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire, conformément à la loi, se situe en principe le dimanche. Cependant les sujétions de la profession peuvent exiger de travailler le dimanche tant en raison des soins à donner aux chevaux que pour les emmener aux courses.

Dans ces cas, le repos hebdomadaire est donné par roulement un autre jour de la semaine selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime.

B. - Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Ce repos pourra être réduit à 9 heures consécutives, en raison de la nécessité d'assurer une continuité de service due à l'organisation des lots du matin (art. L. 3131-1 à L. 3131-3 du code du travail).

Ces 2 heures de repos quotidien non prises devront être :

- soit portées à un compte épargne-temps ;
- soit prises dans les 12 jours.

L'article D. 3131-2 dispose : « Le bénéfice des dérogations prévues aux articles D. 3131-1 et D. 3131-4 à D. 3131-7 est subordonné à l'attribution de périodes au moins équivalentes de repos aux salariés intéressés.

Lorsque l'attribution de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente est prévue par accord collectif de travail. »

De plus, dans le cas d'un retour de déplacement après minuit, le cavalier d'entraînement sera dispensé de participer au travail du matin sans diminution de salaire.

C. - Pause

Une pause d'au moins 20 minutes, non rémunérée, devra être prévue au cours de la matinée après le 1er ou le 2e lot de chevaux, sauf accord fixant un autre moment.

Article 24

En vigueur étendu

Les jours fériés sont ceux prévus par la réglementation en vigueur.

Le chômage d'un jour férié légal ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération. Cependant, pour les jours fériés autres que le 1er mai et se situant un jour ouvrable, cette règle ne s'applique qu'à la condition que l'intéressé ait travaillé normalement le dernier jour de travail ayant précédé le jour férié et le premier jour de travail l'ayant suivi, sauf absence autorisée.

Article 25

En vigueur étendu

Pour l'application des clauses de la présente convention, on entend par ancienneté la présence continue, c'est-à-dire le temps écoulé depuis l'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours.

La durée des périodes de suspension (accident du travail, maladie professionnelle, congé parental et congé de maternité) est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Article 26

En vigueur étendu

Les salaires sont établis et payés une fois par mois. Il ne doit pas y avoir un délai supérieur à 1 mois entre deux paies.

En cours de mois un acompte peut être demandé ; il est versé contre émargement. Il s'agit d'un paiement anticipé d'une partie du salaire, qui est un droit pour tout salarié. L'acompte ne peut être supérieur au nombre de jours ou de semaines déjà effectués dans le mois considéré.

À l'occasion du paiement mensuel de la rémunération, l'employeur doit remettre à chaque salarié un bulletin de paie conforme aux modalités réglementaires.

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

Article 27

En vigueur étendu

Les classifications des emplois avec la définition des différents postes de travail et les coefficients hiérarchiques correspondants sont déterminés dans chacune des annexes catégorielles. Tout salarié doit être classé à l'échelon correspondant à son emploi effectif. Il doit percevoir un salaire réel au moins égal au salaire minimal conventionnel prévu par sa classification. Les salaires minimaux sont fixés par accords entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés.

Article 28

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient d'un congé annuel payé dans les conditions et suivant les modalités fixées par les textes législatifs et réglementaires, les primes des gagnants n'étant pas incluses dans la rémunération de base.

Il est rappelé que les retours de congés payés doivent toujours s'effectuer à la date prévue même pour les salariés qui ont été autorisés par leur employeur à cumuler leurs congés.

Les mères de famille ou pères de famille, vivant seuls, ayant à charge des enfants de moins de 16 ans ou qui atteignent l'âge de 16 ans en cours d'année, vivant au foyer, ont droit à 2 jours par enfant et par année civile. Ces 2 jours de congés supplémentaires seront fixés par l'employeur.

Article 29

En vigueur étendu

À l'occasion de certains événements familiaux, tout salarié bénéficie, sur justification, d'une autorisation d'absence exceptionnelle, non imputable sur la durée du congé annuel, dans les conditions suivantes :

- mariage ou conclusion d'un Pacs : 5 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès du conjoint, du concubin ou du partenaire de Pacs : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ;
- décès du frère, de la sœur : 3 jours ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours.

Après 3 mois d'ancienneté :

- décès du beau-frère ou de la belle-sœur : 1 jour ;
- journée défense et citoyenneté : 1 jour.

Ces jours de congé, à condition qu'ils soient pris au moment ou dans le mois de l'événement, n'entraînent aucune réduction de la rémunération. Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels sont assimilés à des jours de travail effectif.

À cet effet, ils doivent prévenir leur employeur 15 jours avant la date prévue en cas de mariage et dès que possible pour les autres événements.

De plus, les mères ou pères de famille, vivant seuls, et ayant à charge des enfants de moins de 16 ans ou qui atteignent l'âge de 16 ans en cours d'année vivant au foyer, ont droit de s'absenter 2 jours par an et par enfant.

Article 30

En vigueur étendu

Tout salarié absent, sauf cas de force majeure, doit avertir ou faire avertir son employeur le plus tôt possible dans la journée.

En cas de maladie ou d'accident, il doit faire parvenir à son employeur, dans les 2 jours, un certificat médical justificatif.

Les absences pour maladie ainsi justifiées ne constituent pas une rupture mais une suspension du contrat de travail ; elles peuvent donner lieu à indemnisation dans les conditions et les limites fixées aux annexes catégorielles.

À la fin de l'arrêt de travail, le salarié absent doit, autant que possible, informer son employeur pour lui permettre d'organiser la reprise du travail.

Si cette indisponibilité dure plus de 30 jours et résulte d'une maladie ou d'un accident de la vie privée ou du travail, il ne peut reprendre son activité qu'après avoir passé une visite médicale de reprise.

La visite médicale de reprise, qui a lieu à l'initiative de l'employeur dès la reprise du travail est également obligatoire dans les cas suivants :

- après un congé maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle.

Si l'état de santé, dûment justifié par un certificat médical, d'un de ses enfants légitime ou adoptif, âgé de moins de 16 ans, oblige une mère ou un père de famille à demeurer chez lui, les journées d'absence lui seront payées à raison de 3 jours par année civile. Dans ce cas, ils devront prévenir l'employeur par tout moyen dans les 24 heures de cette absence. Dans le cas de non-respect de ce délai de prévenance, cette absence ne sera pas réglée. Cette absence est considérée comme du travail effectif.

Article 31

En vigueur étendu

La journée défense et citoyenneté n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à du travail effectif, pour la détermination de la durée du congé annuel, conformément à l'article L. 3142-97 du code du travail.

Article 32

En vigueur étendu

Départ volontaire à la retraite

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier de sa retraite est tenu d'observer un préavis égal à celui applicable dans le cadre d'un licenciement.

Mise à la retraite

Depuis le 1er janvier 2010, conformément aux dispositions des articles L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du code du travail, il appartient à l'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à 69 ans, de l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise. Si le salarié manifeste son accord, l'employeur pourra le mettre à la retraite.

En cas de refus signifié par le salarié dans le délai de 1 mois, ou à défaut d'avoir respecté les formalités requises, l'employeur ne pourra pas mettre le salarié à la retraite, pendant l'année qui suit sa date anniversaire.

L'employeur pourra réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante, et cela chaque année, jusqu'au 70e anniversaire du salarié.

Quelle que soit la partie qui prend l'initiative de la rupture, le salarié bénéficie, selon les cas, de l'une des indemnités prévues par la réglementation en vigueur (art. L. 1237-7 et 9 et D. 1237-1 du code du travail).

Article 33

En vigueur étendu

Les employeurs s'engagent à appliquer toutes les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail. De leur côté, les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition et à observer strictement les consignes y afférentes.

Médecine du travail

Les employeurs sont tenus d'autoriser les membres de leur personnel à se rendre aux convocations des organismes chargés de la médecine du travail agricole.

Le temps consacré aux examens médicaux (consultations, examens radiologiques, examens de laboratoire), y compris celui passé en déplacement, est pris sur les heures de travail des intéressés sans qu'il puisse être effectué à ce titre une retenue sur la rémunération.

EPI (équipements de protection individuelle)

Casque et gilet de protection

Tout salarié susceptible de monter à cheval doit disposer d'un casque et d'un gilet de protection appropriés, en bon état, propres et désinfectés. Ils doivent être d'un modèle homologué, sont fournis par l'employeur contre reçu comportant la date de remise et le prix d'achat.

L'employeur veille à leur utilisation effective.

Toute détérioration des EPI qui surviendrait durant l'exécution du contrat de travail devra être signalée par le salarié, à charge pour l'employeur de procéder à leur remplacement ou à leur réparation.

Bien que l'employeur en ait assuré le coût, chaque salarié a la jouissance exclusive de son casque et de son gilet de protection.

En cas de rupture du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, le salarié, s'il désire garder son casque et son gilet de protection reçus neufs sera redevable à l'employeur, à compter de la date d'affectation du casque et du gilet de protection, de :

- avant 6 mois : 100 % du prix d'achat ;
- après 6 mois : 50 % du prix d'achat.

Après 2 ans, de possession des EPI, le salarié sera définitivement propriétaire de son casque et de son gilet de protection.

Le port du casque et du gilet de protection homologués est obligatoire à l'entraînement, la jugulaire devant être attachée depuis la montée à cheval jusqu'à la descente de cheval.

Vêtement de pluie

L'employeur doit fournir un vêtement de pluie adapté aux salariés exposés aux intempéries.

Logement

Les locaux mis à la disposition des salariés par leur employeur doivent obligatoirement répondre, quelle que soit la date de leur construction, aux normes minimales d'habitat et de salubrité fixées par les textes réglementaires.

Article 34

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion doit être notifiée à chacune des parties signataires.

Article 35

En vigueur étendu

Un accord de branche peut comporter, le cas échéant, sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

L'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel doivent, sauf justifications, comporter, pour les entreprises de moins de 50 salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

En vigueur étendu

La présente convention sera déposée au siège de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi de l'Oise. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Annexes

I. - Annexe « Cavaliers d'entraînement »

Article 1er

En vigueur étendu

La présente annexe définit les dispositions particulières applicables au personnel dont l'emploi est défini à l'article 4 ci-après.

Article 2

En vigueur étendu

Durée de l'essai et renouvellement

Conformément aux dispositions des articles L. 1221-19 et L. 1221-21 du code du travail la durée de la période d'essai est fixée à 2 mois, renouvelable une seule fois du commun accord des parties.

Délai de prévenance

En cas de rupture de l'essai, les parties se doivent de respecter un délai de prévenance dont les durées respectives sont, conformément à la Loi, les suivantes :

- présence du salarié dans l'entreprise de 7 jours maximum : le délai de prévenance réciproque est de 24 heures ;
- présence du salarié dans l'entreprise de 8 jours à 1 mois : le délai de prévenance réciproque est de 48 heures ;
- présence du salarié dans l'entreprise après 1 mois : le délai de prévenance est de 48 heures pour le salarié et de 2 semaines pour l'employeur ;
- présence du salarié dans l'entreprise au-delà de 3 mois : le délai de prévenance est de 48 heures pour le salarié et de 1 mois pour l'employeur.

Pendant la période d'essai, chaque salarié doit percevoir un salaire au moins égal au salaire minimal conventionnel prévu pour son emploi, y compris les avantages liés au poste de travail.

Article 3

En vigueur étendu

Le cavalier d'entraînement qui, au cours de 1 mois, travaille selon l'horaire normal, reçoit la rémunération mensuelle convenue entre les parties, cette rémunération étant indépendante du nombre de jours ouvrables dans le mois.

Cette rémunération mensuelle de base correspond à 151,67 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de 35 heures. À cette rémunération s'ajoutent, s'il y a lieu, les heures supplémentaires majorées selon les modalités légales et conventionnelles.

Les temps non travaillés entraînent un abattement sur la mensualité, à moins que l'indemnisation de l'absence soit prévue en vertu d'une disposition légale ou conventionnelle.

Toutefois, par exception au principe de l'établissement de la rémunération sur la base mensuelle, le salaire des cavaliers d'entraînement à temps partiel est proratisé en fonction de la répartition de l'horaire de travail sur la semaine.

Article 4

En vigueur étendu

Les postes de travail des employés sont définis, classés et affectés d'un coefficient hiérarchique en fonction de la qualification professionnelle requise pour chacun d'eux. La grille des classifications s'établit comme suit :

	Coefficient
Agent de cour GC	200
Employé(e) qui exécute les travaux courants de l'écurie, tel que l'entretien et le nettoyage ; il/elle ne monte pas à cheval, mais il/elle peut être amené(e) à promener les chevaux en main.	
Agent de cour 2e échelon - GC	220
Agent de cour parfaitement qualifié, qui entretient les bâtiments de l'écurie et effectue tous les petits travaux d'entretien courant et les réparations simples.	
Cavalier/cavalière d'entraînement 1er échelon - CE1	230
Employé(e) non titulaire du CAPA de lad-jockey, qui apprend à monter et à soigner les chevaux pendant les 2 premières années de son entrée dans la profession (1).	
Cavalier/cavalière d'entraînement 2e échelon - CE2	300
a) Employé(e) non titulaire du CAPA de lad-jockey, qui soigne et monte certains chevaux, après 2 années de pratique dans la profession (1).	
b) Employé(e) titulaire du CAPA de lad-jockey, pendant les 6 premiers mois de travail effectif, après sa sortie de l'école (1).	
Cavalier/cavalière d'entraînement ou conducteur/conductrice 3e échelon - CE3	350
- employé(e) relevant du 2e échelon alinéa a, emmenant seul(e) les chevaux aux courses (1) ;	

- conducteur/conductrice qui entretient et conduit les véhicules de l'écurie.	
Cavalier/cavalière d'entraînement 4e échelon - CE4	400
- employé(e) justifiant du CAPA de lad-jockey, après 6 mois de pratique professionnelle dans une écurie (1) ;	
- employé(e) titulaire du bac pro CGEH ou ayant une expérience équivalente, bon(ne) cavalier/cavalière montant tout cheval de l'écurie (1) ;	
- employé(e) non titulaire du bac pro CGEH justifiant d'une expérience d'au moins 5 ans dans la profession (1).	
Cavalier/cavalière d'entraînement 5e échelon - CE5	450
- employé(e) ayant une parfaite maîtrise de la profession, excellent(e) cavalier/cavalière montant avec aisance tout cheval de l'écurie (1) ;	
- employé(e) parfaitement qualifié(e) qui, sans nécessairement monter à cheval, exécute avec compétence, initiative et expérience l'ensemble des décisions reçues de l'entraîneur, en particulier les soins, et qui est appelé à remplacer occasionnellement le/la responsable d'écurie, le/la responsable de voyage ou le second/la seconde d'écurie (1).	
Second(e) d'écurie - SE	500
Professionnel(le) parfaitement qualifié(e) connaissant bien les spécificités des soins et de l'entraînement de chevaux et exerçant ses attributions avec l'entière confiance de l'entraîneur. Ce poste n'est possible que pour la responsabilité d'une cour de moins de vingt-cinq chevaux (1).	
(1) il entre dans les attributions normales des cavaliers/cavalières d'entraînement, quel que soit leur échelon, d'exécuter tous les travaux courants de l'écurie et d'accompagner les chevaux aux courses.	
NB : La classification ne comporte pas d'emplois de jockeys. Lorsque les cavaliers/cavalières d'entraînement montent en courses, ils/elles exercent les fonctions de « jockey », et ne sont plus, pendant ce temps salarié(e)s de l'écurie. Il est rappelé pour mémoire, que pour les courses, les jockeys sont rémunérés par les propriétaires des chevaux qu'ils montent, même si ces chevaux sont entraînés dans l'écurie où ils/elles exercent en temps normal les fonctions de cavalier/cavalière d'entraînement.	

Article 5

En vigueur étendu

Le salaire minimal mensuel afférent à chacun des emplois définis à l'article 4 ci-dessus est établi sur la base de l'horaire légal hebdomadaire.

La grille des salaires minimaux conventionnels est nationale.

Article 6

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 7

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 8

En vigueur étendu

1. Le temps de déplacement, depuis la préparation du cheval avant le départ jusqu'à la finition au retour à l'écurie, comprend un temps de travail effectif et des périodes d'inaction.

2. Dès lors que l'employeur affiche les horaires quotidiens de travail en application du II de l'article 2 du décret du 28 septembre 1995 susvisé ou bien lorsque dans le cadre de l'annualisation de la durée du travail, il affiche les horaires quotidiens de travail en application du b de l'article 8 de ce même décret, des équivalences sont établies dans les conditions suivantes :

Lorsqu'un salarié est amené à se déplacer afin de faire participer des chevaux de courses à des manifestations sportives, la durée de présence du salarié, depuis la préparation du cheval avant le départ jusqu'à la finition au retour de l'écurie, s'inscrit, pour la journée considérée, dans le cadre de l'horaire quotidien programmé initialement dans l'entreprise.

La rémunération du salarié concerné est au moins égale à celle correspondant au nombre d'heures programmées quelle que soit la durée réelle du temps de travail accomplie au cours de la journée considérée.

En cas de dépassement de l'horaire quotidien programmé résultant du temps de déplacement susmentionné, la durée de ce dépassement est réputée être équivalente à un travail effectif de 25 % de cette durée de dépassement et est rémunérée selon ce même taux, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 3121-28 du code du travail.

Toutefois, cette équivalence ne peut s'appliquer au temps de conduite des chauffeurs.

3. De plus, pour chacun de ces déplacements, il est alloué une indemnité journalière forfaitaire dont les montants figurent dans les tableaux en annexe. Cette indemnité n'entre pas dans l'assiette de calcul des congés payés.

4. Pour les meetings, en contrepartie de l'éloignement, une indemnité forfaitaire fixée par jour figure également dans le tableau en annexe. De plus, il est alloué aux cavaliers d'entraînement de la région parisienne une indemnité complémentaire :

- pour les meetings de moins de 5 jours, elle est donnée chaque jour y compris les jours de déplacement ;

- pour les meetings de 5 jours et plus, elle n'est donnée que pour les seuls jours de déplacement.

Son montant figure également en annexe.

Ces différentes indemnités n'entrent pas dans l'assiette de calcul des congés payés.

5. À l'exception des déplacements pour lesquels une somme forfaitaire correspondant à un repas est incluse dans l'indemnité de déplacement, les frais de nourriture et d'hébergement déboursés sont, après accord, soit à la charge de l'employeur, soit remboursés sur justificatifs.

6. Les indemnités prévues aux alinéas 2, 3, 4 et 5 ci-dessus ne s'ajoutent pas à celles attribuées pour un objet analogue sous d'autres appellations.

7. Le salarié qui accompagne un cheval aux courses, doit bénéficier du temps nécessaire pour se changer, et éventuellement se restaurer dans la limite de 1 h 30. Ce temps d'absence, s'il survient pendant les heures de travail de l'écurie, n'entraînera pas de diminution de salaire, mais il ne constitue pas du travail effectif.

Article 9

En vigueur étendu

Pendant les horaires normaux de travail appliqués dans l'écurie, le cavalier d'entraînement ne peut monter en courses en qualité de jockey pour le compte d'un propriétaire, sans l'autorisation de son employeur.

Pendant la durée du repos hebdomadaire, cette autorisation ne peut être refusée par l'employeur, mais celui-ci doit être avisé, en temps utile, de la monte

prévue.

Pour éviter les conflits, l'entraîneur - employeur du cavalier d'entraînement - conserve une priorité pour faire monter en courses les cavaliers d'entraînement de l'écurie qui le souhaiteraient. Cette priorité doit s'exercer au moins 3 jours francs avant la course. À défaut, le cavalier d'entraînement a toute latitude pour engager ses services pendant son repos hebdomadaire, en qualité de jockey.

Article 10

En vigueur étendu

A. - Jour de repos hebdomadaire

Lorsque le cavalier d'entraînement est amené à travailler un dimanche, il perçoit, indépendamment de son salaire mensuel normal, le salaire correspondant aux heures effectuées, sur la base des heures normales, majoré de 100 %.

Son jour de repos hebdomadaire sera alors donné un autre jour dans la semaine.

B. - Jours fériés

Lorsqu'un cavalier d'entraînement est appelé à travailler un jour férié (en dehors du dimanche), il perçoit, indépendamment de son salaire mensuel normal, le salaire correspondant aux heures effectuées, sur la base des heures normales, majoré de 100 %.

Les heures travaillées les jours fériés peuvent, au lieu d'être rémunérées, être compensées par un repos de durée égale au nombre d'heures majorées prévues ci-dessus, à prendre au plus tard dans les 12 jours suivants.

Article 11

En vigueur étendu

Les absences justifiées et prises en charge par les assurances sociales agricoles sont, après contrôle médical s'il y a lieu, indemnisées dans les conditions prévues à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989, et au protocole d'accord prévoyance du 3 octobre 1989.

Ces indemnités sont réglées par l'employeur, après déduction des prestations versées par la MSA pour la période d'absence en cause.

Article 12

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 13

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 14

En vigueur étendu

Tout employeur visé par la présente convention est tenu d'adhérer, pour les membres de son personnel non-cadre, dès la naissance du contrat de travail, auprès de l'association pour le régime de retraite AGIRC-ARRCO.

Les conditions d'adhésion, d'assujettissement, d'assiette, de taux et de répartition des cotisations applicables aux employeurs et aux salariés sont celles qui ont été déterminées par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Article 15

En vigueur étendu

Les modalités du régime de prévoyance obligatoire sont fixées par l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 et le protocole d'accord prévoyance du 3 octobre 1989.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

II. - Annexe « Cadres »

Article 1er

En vigueur étendu

La présente annexe définit les dispositions particulières applicables aux catégories de personnel définies à l'article 4 ci-après.

Article 2

En vigueur étendu

Durée de l'essai et renouvellement :

Conformément aux dispositions des articles L. 1221-19 et L. 1221-21 du code du travail, la durée de la période d'essai est fixée à 4 mois, renouvelable une seule fois du commun accord des parties.

Délai de prévenance :

En cas de rupture de l'essai, les parties se doivent de respecter un délai de prévenance dont les durées respectives sont, conformément à la loi, les suivantes :

- présence du salarié dans l'entreprise de 7 jours maximum : le délai de prévenance réciproque est de 24 heures ;
- présence du salarié dans l'entreprise entre 8 jours et 1 mois : le délai de prévenance réciproque est de 48 heures ;
- présence du salarié dans l'entreprise après 1 mois : le délai de prévenance est de 48 heures pour le salarié et de 2 semaines pour l'employeur ;
- présence du salarié dans l'entreprise au-delà de 3 mois : le délai de prévenance est de 48 heures pour le salarié et de 1 mois pour l'employeur.

La partie qui entend rompre le contrat pendant la période d'essai doit le notifier à l'autre par pli recommandé AR.

Article 3

En vigueur étendu

Les rémunérations des cadres sont établies et payées conformément à l'article 26 des clauses générales. Elles sont réglées chaque mois par chèque ou virement.

Article 4

En vigueur étendu

Responsable de voyage - 1er échelon :

Suivant les ordres reçus de l'entraîneur, il/elle assure le bon déroulement des déplacements, au cours desquels il/elle remplit les formalités nécessaires sur les hippodromes, prodigue les soins aux chevaux et veille à leur bon état.

Il/elle anime le travail des autres membres du personnel éventuel qui l'accompagnent en déplacement. Lorsqu'il/elle n'est pas en déplacement, il/elle entretient la sellerie et participe normalement au travail de l'écurie, en montant les lots.

Pendant les meetings, il/elle fait le travail de responsable d'écurie. Ce poste n'est pas concevable dans les écuries de moins de vingt-cinq chevaux (coefficient 320).

Responsable de voyage - 2e échelon :

Justifiant d'une expérience d'au moins 5 ans, il/elle organise, suivant les ordres reçus de l'entraîneur, les déplacements, au cours desquels il/elle surveille et commande les autres membres du personnel qui l'accompagnent.

Il/elle remplit les formalités nécessaires sur les hippodromes, prodigue les soins aux chevaux et veille à leur bon état.

Il/elle est en charge de la sellerie dont il/elle assure l'entretien.

Il/elle peut participer au travail de l'écurie dans la mesure du temps laissé libre par ses fonctions propres.

En cas de besoin, il/elle remplace le responsable d'écurie, et fait son travail pendant les meetings.

Ce poste n'est pas concevable dans les écuries ayant moins de cinquante chevaux (coefficient 330).

Responsable de voyage - 3e échelon :

1. Justifiant d'au moins 10 ans dans des fonctions de cadre, il/elle organise les déplacements, au cours desquels il/elle surveille et commande les autres membres du personnel qui l'accompagnent.

Il/elle remplit les formalités nécessaires sur les hippodromes, prodigue les soins aux chevaux et veille à leur bon état, et peut représenter l'entraîneur en son absence. Il/elle est chargé(e) de l'entretien de la sellerie. Il/elle peut participer au travail de l'écurie dans la mesure du temps laissé libre par ses fonctions propres, en cas de besoin, il/elle remplace les autres cadres.

Ce poste n'est pas concevable dans les écuries ayant moins de soixante-quinze chevaux (coefficient 340).

2. quel que soit l'effectif de l'écurie ou l'ancienneté, le/la responsable de voyage qui conduit régulièrement le camion aux courses (coefficient 340).

Responsable d'écurie - 1er échelon :

Suivant les ordres reçus de l'entraîneur, il/elle organise, commande, surveille et participe au travail de l'écurie, veille au bon état des chevaux, distribue la nourriture et prodigue les soins suivant les ordres reçus de l'entraîneur.

Il/elle doit assurer en toutes circonstances la bonne marche de l'écurie.

Ce poste n'est pas concevable dans les écuries de moins de vingt-cinq chevaux (coefficient 345).

Responsable d'écurie - 2e échelon :

Justifiant d'une expérience d'au moins 5 ans dans des fonctions de cadre, il/elle organise, commande, surveille et peut si nécessaire participer au travail de l'écurie, il/elle veille au bon état des chevaux, distribue la nourriture, prodigue les soins, suivant les ordres reçus de l'entraîneur. Il/elle peut être chargé(e) de la direction d'une cour. Il/elle remplace l'entraîneur en son absence.

Ce poste n'est pas concevable dans les écuries de moins de cinquante chevaux (coefficient 355).

Responsable d'écurie - 3e échelon :

Justifiant d'une expérience d'au moins 10 ans dans des fonctions de cadre, il/elle organise le travail de l'écurie, commande et surveille le personnel et les autres cadres, veille au bon état des chevaux, distribue la nourriture, prodigue les soins, suivant les ordres reçus de l'entraîneur.

Il/elle doit s'assurer de la bonne marche du travail et coordonner les différentes cours de l'écurie.

Il/elle remplace l'entraîneur en son absence, aussi bien à l'écurie qu'aux courses.

Ce poste n'est pas concevable dans les écuries de moins de soixante-quinze chevaux (coefficient 375).

Assistant(e) d'entraînement :

Justifiant d'une expérience d'au moins 10 ans dans des fonctions de cadre, il/elle est l'adjoint(e) de l'entraîneur, qu'il/elle aide et supplée. Il/elle dirige le personnel de l'écurie, les autres cadres, aussi bien à l'écurie qu'en déplacement.

Il/elle peut, en cas de besoin, remplacer un autre cadre absent (coefficient 400).

Article 5

En vigueur étendu

Les salaires minimaux sont établis chaque année à l'échelon national sur une base mensuelle pour un horaire correspondant à l'horaire légal.

Le barème des minimums figure en annexe.

Article 6

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 7

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 8

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que l'achat de chaussures et de costumes, rendu nécessaire pour l'exercice de leur activité professionnelle fera l'objet d'un remboursement sur présentation d'un justificatif.

Trois paires de chaussures par an dans la limite de 60 € par paire et un costume dans la limite de 200 € par an seront ainsi remboursés.

Les frais de blanchissage, au nombre de quatre tenues par mois feront également l'objet de remboursement sur présentation de factures.

Article 10

En vigueur étendu

Dans le but d'assurer le travail normal de l'écurie, les cadres peuvent être amenés à travailler un jour férié.

Dans ce cas, la journée de travail sera majorée forfaitairement à hauteur de 1/25 du salaire réel mensuel, avant toute addition de pourcentage.

Article 11

En vigueur étendu

Les congés principaux doivent être pris dans les périodes de moindre activité hippique.

L'indemnité de congés est calculée et réglée suivant les conditions et modalités des textes législatifs et réglementaires, les primes des gagnants n'étant pas incluses dans la rémunération servant de base.

Les cadres bénéficient de jours de congés supplémentaires selon l'ancienneté dans la fonction suivant le barème ci-dessous :

- 2 jours par an après 3 ans ;
- 3 jours par an après 5 ans ;
- 4 jours par an après 8 ans ;
- 5 jours par an après 10 ans ;
- 6 jours par an après 12 ans ;
- 8 jours par an après 15 ans ;
- 10 jours par an après 18 ans ;
- 12 jours par an après 21 ans.

Article 12

En vigueur étendu

En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie, maladie professionnelle ou d'accident professionnel ou non dûment constaté par certificat médical et pouvant donner lieu à contre-visite, le cadre continue à percevoir l'intégralité de sa rémunération dans les conditions suivantes :

- franchise : nulle ;
- durée d'indemnisation : 45 jours.

Plusieurs arrêts successifs peuvent être indemnisés au titre des dispositions qui précèdent, sans toutefois pouvoir dépasser, au cours d'une même période de 12 mois, la durée fixée ci-dessus.

Les salaires versés sont ceux que le cadre aurait perçus s'il avait travaillé.

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

À cet effet, le cadre doit autoriser son employeur à toucher les indemnités journalières ou prestations versées par les assurances sociales agricoles, les organismes de prévoyance ou de toute autre caisse d'assurance ou de prévoyance à laquelle adhère l'entreprise.

Dans le cas où cette autorisation ne pourrait être donnée, le cadre devra reverser à son employeur les indemnités journalières perçues au plus tard à la fin du mois de perception.

Le cadre bénéficie des garanties ci-dessus dès son embauchage définitif.

Si la maladie se prolonge plusieurs années, chaque période de 12 mois n'ouvrira pas droit aux indemnités d'arrêt de travail.

Article 13

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 14

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 15

En vigueur étendu

L'employeur visé par la présente convention est tenu d'adhérer, pour les membres de son personnel cadre, dès la naissance du contrat de travail, auprès de l'association pour le régime de retraite AGIRC-ARRCO.

Les conditions d'adhésion, d'assujettissement, d'assiette, de taux et de répartition des cotisations applicables aux employeurs et aux salariés sont celles qui ont été déterminées par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Article 16

En vigueur étendu

Les modalités du régime de prévoyance obligatoire sont fixées par l'accord étendu le 19 décembre 1975.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France,
Organisations de salariés	Le syndicat FGA-CFDT ; Le syndicat CFTC ; Le syndicat FNAF-CGT ; Le syndicat FGTA-FO,

En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord ont convenu des dispositions suivantes :

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 20 août 2003 BOCC 2003-38 étendu par arrêté du 2-12-2003 JORF 12-12-2003.

Le personnel salarié occupé à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses au trot et au galop qui n'est pas affilié à la CPCEA et qui relève des CCN suivantes :

- centres d'entraînement de chevaux de courses au galop ;
- centres d'entraînement de chevaux de courses au trot,

bénéficie obligatoirement d'une prévoyance complémentaire dont les garanties sont définies à l'article 2.

Les retraités ayant appartenu à la catégorie de personnel salarié mentionné ci-dessus et bénéficiaires de la garantie frais de soins de santé à la date du 1er octobre 2003.

Cette disposition est étendue à l'ensemble des nouveaux retraités qui auront terminé leur activité dans le champ d'application du présent accord national.

Garanties

Article 2

En vigueur non étendu

La prévoyance complémentaire visée par le présent accord assure des compléments de garanties dans les domaines suivants :

1. Maintien du salaire ;
2. Incapacité-invalidité ;
3. Décès-invalidité permanente absolue ;
4. Soins de santé.

Les garanties sont portées à :

1. Maintien de salaire

Tout salarié en arrêt de travail résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, bénéficiera d'un maintien de son salaire dans les conditions suivantes, sous réserve de l'application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 étendu aux salariés du secteur agricole par la loi n° 88-1202 du 31 décembre 1988 :

- d'être pris en charge par la MSA ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la CEE (Communauté économique européenne) ;
- d'être soigné dans tout autre pays au cours d'un déplacement professionnel, l'AG2R-Prévoyance intervenant, le cas échéant, sur la base d'une intervention fictive de la MSA, dans l'éventualité d'absence d'accord de réciprocité.

Maladie ou accident de la vie privée.

Ancienneté minimum dans la profession : 1 an.

En cas d'arrêt de l'activité d'une durée supérieure ou égale à 24 mois, le salarié relevant du paragraphe 1 de l'article 1er du présent accord devra, pour bénéficier à nouveau de la garantie, justifier d'une ancienneté minimum de 1 an à compter de sa dernière reprise d'activité dans la profession, étant entendu que n'entrent pas dans le calcul des 24 mois les arrêts consécutifs à :

- une maladie ou un accident indemnisé par la MSA au titre des prestations en espèces ;
- le congé parental.

La période d'ancienneté minimum requise appréciable lors de l'arrêt de travail est supprimée dès lors que l'arrêt de travail survient après une période ininterrompue de chômage, sous réserve que l'assuré ait été affilié antérieurement au régime de prévoyance d'une manière continue au minimum pendant une durée de 36 mois.

Le temps de formation dans le secteur d'activité est assimilé à l'activité professionnelle.

Franchise de 8 jours appliquée à chaque arrêt de travail ; celle-ci est réduite à 3 jours si l'ancienneté acquise dans l'entreprise est égale à 2 ans et plus.

Ce délai de franchise de 3 jours peut être revu chaque année en fonction des résultats techniques du régime de prévoyance.

Montant et durée de l'indemnisation :

ORIGINE de l'arrêt	ANCIENNETE	MONTANT de l'indemnité journalière y compris les indemnités journalières MSA	DUREE d'indemnisation	MONTANT de l'indemnité journalière y compris les indemnités journalières MSA	DUREE d'indemnisation
Maladie ou accident de la vie privée	Dans la profession - 1 an	100 % du salaire brut	30 jours	90 % du salaire brut	15 jours
Maladie ou accident de la vie privée	Dans l'entreprise - 2 ans à 22 ans inclus	100 % du salaire brut	30 jours	90 % du salaire brut	30 jours
Maladie ou accident de la vie privée	Dans l'entreprise - 23 ans à 28 ans inclus	100 % du salaire brut	30 jours	90 % du salaire brut	40 jours
Maladie ou accident de la vie privée	Dans l'entreprise - 29 ans à 32 ans inclus	100 % du salaire brut	30 jours	90 % du salaire brut	50 jours
Maladie ou accident de la vie privée	Dans l'entreprise A compter de 33 ans	100 % du salaire brut	30 jours	90 % du salaire brut	60 jours

Si un salarié acquiert l'ancienneté requise pour bénéficier des garanties de maintien de salaire au cours d'une absence pour cause de maladie ou accident (autre que le travail), il bénéficie des prestations pour la période d'indemnisation restant à couvrir et ce, à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel l'ancienneté nécessaire au bénéfice des prestations a été acquise.

Accident du travail ou maladie professionnelle.

Montant et durée de l'indemnisation :

ORIGINE de l'arrêt	ANCIENNETE	MONTANT de l'indemnité journalière y compris les indemnités journalières MSA	DUREE d'indemnisation
Accident du travail ou maladie professionnelle	Néant	100 % du salaire de référence	45 jours
Accident du travail ou maladie professionnelle	Néant	90 % du salaire de référence	30 jours
Accident du travail ou maladie professionnelle	Plus de 2 ans dans l'entreprise	100 % du salaire de référence	45 jours
Accident du travail ou maladie professionnelle	Plus de 2 ans dans l'entreprise	90 % du salaire de référence	45 jours

Dispositions communes aux paragraphes maladie ou accident de la vie privée et accident du travail ou maladie professionnelle :

En cas d'arrêts successifs, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation n'excède pas celle prévue dans les tableaux ci-dessus.

Le salaire servant de référence au calcul des indemnités complémentaires est celui ayant servi de base au calcul des prestations de la mutualité sociale agricole.

L'employé est tenu de donner à son employeur l'autorisation de percevoir les indemnités journalières en ses lieu et place.

2 Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie prévoyance

2.1 Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié ainsi que ses ayants droit bénéficient du maintien des garanties prévoyance dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1er juin 2015.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- lorsque l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

2.2. Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article 3.1.1 et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin visés à l'article 3.1.2.

3.

4. Frais de santé

4.1. Garantie frais de santé

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des cotisations en tout ou partie à cette occasion.

4.2. Niveau des prestations

Le présent régime est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, ainsi que dans le respect du niveau de garanties défini à l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale dans le cadre du dispositif de généralisation de la complémentaire santé.

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous incluent les remboursements versés par la sécurité sociale. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident du travail/ maladie professionnelle et maternité.

Le respect des règles de prise en charge maximale définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

Chaque bénéficiaire affilié au régime bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous.

Hospitalisation et soins externes

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0003/boc_20160003_0000_0030.pdf

Soins, prothèses dentaires et orthodontie

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0003/boc_20160003_0000_0030.pdf

Équipement optique

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part, la monture, d'autre part, les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

(Tableaux 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/2016/0003/boc_20160003_0000_0030.pdf

Autres garanties

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0003/boc_20160003_0000_0030.pdf

4.3. Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé

4.3.1. Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié ainsi que ses ayants droit bénéficient du maintien de la garantie frais de santé dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1er juin 2014.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondi, au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend un autre emploi ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

4.3.2. Anciens salariés bénéficiaires des dispositions de l'article 4 de la loi Evin

(Tableaux 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/2016/0003/boc_20160003_0000_0030.pdf

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examen ou questionnaire médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du salarié ou dans les 6 mois suivant la fin de la période de portabilité définie à l'article 4.3.1 précédent.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande et les conditions tarifaires de ce maintien.

4.3.3. Conditions de suspension des garanties

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur maintient sa contribution et continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime frais de santé. Le salarié doit également acquitter sa part de cotisation.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3

mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité de la cotisation du régime.

4.3.4. Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article 4.3.1 et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin visés à l'article 4.3.2.

Prestations

Article 3

En vigueur étendu

En aucun cas, les prestations servies en application du présent accord, en complément des avantages résultant du régime d'assurance obligatoire contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, du régime des assurances sociales agricoles et d'un régime de prévoyance individuel ou collective, ne peuvent avoir pour effet :

- soit de porter le total des prestations attribuées à l'intéressé au titre des frais médicaux, des frais pharmaceutiques ou des frais d'hospitalisation à un montant supérieur aux sommes effectivement déboursées par lui ;
- soit de porter le total des indemnités en espèces servies à l'assuré en cas d'arrêt de travail et des fractions de salaire à lui maintenues à une somme supérieure à son salaire net normal.

Les arrêts de travail, pour cause d'accident de travail, de trajet, de maladie professionnelle, de maladie ou d'accident de la vie privée, ne peuvent donner lieu à indemnisation complémentaire que s'ils sont pris en charge par la caisse de mutualité sociale agricole et s'ils sont constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu. Si le médecin contrôleur conclut à une absence non justifiée par la maladie, les allocations complémentaires ne sont pas dues.

Le régime établi par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé

Article 3.1

En vigueur étendu

Article 3.1.1

Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié ainsi que ses ayants droits bénéficient du maintien de la garantie frais de santé dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1er juin 2014.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail. Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend un autre emploi ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 3.1.2

Anciens salariés bénéficiaires des dispositions de l'article 4 de la loi Evin

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme désigné dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du salarié ou dans les 6 mois suivant la fin de la période de portabilité définie à l'article 3.1.1 précédent.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande et les conditions tarifaires de ce maintien.

Article 3.1.3

Conditions de suspension de garanties

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur maintient sa contribution et continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime frais de santé.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme désigné en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme désigné de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité de la cotisation du régime.

Article 3.1.4
Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent :

- en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article 3.1.1 et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin visés à l'article 3.1.2.

Organisme gestionnaire

Article 4

En vigueur étendu

Les employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord adhèrent pour leur personnel à l'organisme de prévoyance qui gèrera les garanties prévues à l'article 2.

Le régime de prévoyance est géré dans les conditions fixées par les statuts et le règlement de l'institution approuvés par arrêté du ministre chargé de l'agriculture.

Cotisation Santé

Article 5

En vigueur étendu

Effet : 1er janvier 2007

Personnel salarié : 34,79 € (1).

Le financement est réparti comme suit :

(En euros.)

RÉPARTITION du financement	EMPLOYEUR	SALARIÉ	AFASEC	CASREC	TOTAL
TOTAL	1,44	6,98	22,87	3,50	34,79

Etant précisé que les financements par l'AFASEC et la CARSEC n'interviennent que pour la garantie "frais de santé" et sont respectivement plafonnés à 22,87 € et 3,50 € par participant et par mois.

Retraités (ancienneté < 15 ans) : aucune participation financière de l'AFASEC et de la CASREC.

Maintien de la couverture de frais de santé aux anciens élèves (art. 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989).

En cas de cessation de garantie, le participant et ses ayants droit ont la possibilité d'adhérer à l'une des garanties individuelles élaborées à leur intention par l'organisme d'assureur gestionnaire du présent accord sans application de période probatoire ni de formalité médicale.

Retraités (ancienneté > 15 ans) : la cotisation s'établit comme suit (1) :

(En euros)

ANCIENNETÉ	AFASEC	CASREC	RETRAITÉ	TOTAL
>15 ans mais <34 ans	3,66	6,30	51,15	61,61
supérieure ou égale à 35 ans	8,23	13,16	39,72	61,61

Effet : 1er avril 2007

Les cotisations du personnel salarié sont portées, selon la répartition ci-après, à :

(En euros.)

RÉPARTITION	EMPLOYEUR	SALARIÉ	AFASEC	CASREC	TOTAL
Maintien de salaire (à charge exclusive employeur)	9,91 (sans changement)	-	-	-	9,91
Incapacité	0	5,27	-	-	5,27
Invalidité	1,42	3,85	-	-	5,27
Décès	0,21	2,38	-	-	2,59
Frais médicaux	0,94	6,98	23,37	3,50	34,79
Total	12,48	18,48	23,37	3,50	57,83

Etant précisé que :

-les cotisations destinées à la couverture des dépenses consécutives aux accidents du travail et maladies professionnelles, celles résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord de mensualisation et celles destinées au financement des charges patronales dues par les indemnités complémentaires sont à la charge exclusive de l'employeur.

-le financement de l'AFASEC pour la garantie frais de santé est porté à 23,37 € (soit + 0,50 €) et la participation des « employeurs » ramenée sur cette garantie à 0,94 € (soit-0,50 €) par participant et par mois.

-dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance intégralement la « Garantie incapacité de travail

Effet : 1er janvier 2008

Les cotisations du personnel salarié sont portées, selon la répartition ci-après, à :

(En euros.)

RÉPARTITION	EMPLOYEUR	SALARIÉ	AFASEC	CASREC	TOTAL
Maintien de salaire	9,91	-	-	-	9,91
(à charge exclusive employeur)	(sans changement)				
Incapacité	0	5,77	-	-	5,77
Invalidité	2,17	4,35	-	-	6,52
Décès	0,71	2,63	-	-	3,34
Frais médicaux	0,94	6,98	23,37	3,50	34,79
Total	13,73	19,73	23,37	3,50	60,33

Etat précisé que :

-les cotisations destinées à la couverture des dépenses consécutives aux accidents du travail et maladies professionnelles, celles résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord de mensualisation et celles destinées au financement des charges patronales dues par les indemnités complémentaires sont à la charge exclusive de l'employeur ;

-dans le cadre de sa quote-part, et sous réserve de ce qui est indiqué ci-dessus en termes de financement de la garantie accidents de travail et maladies professionnelles, le salarié finance intégralement la « Garantie Incapacité de travail » ;

-les financements, par l'AFASEC et la CASREC n'interviennent que pour la garantie Frais de santé et sont respectivement plafonnés à 23,37 € et 3,50 € par participant et par mois.

Effet : 1er juillet 2009

Personnel salarié : la cotisation « frais de santé » est portée à 35,97 € (antérieurement 34,79 €).

Le financement est réparti comme suit :

(En euros.)

Répartition du financement	Employeur	Salarié	AFASEC	CASREC	Total
Total	1,53	7,57	23,37	3,50	35,97

Retraités (ancienneté < 15 ans) :

Aucune participation financière de l'AFASEC et CASREC : sans changement.

Retraités (ancienneté > 15 ans) :

La cotisation s'établit comme suit à :

(En euros.)

	AFASEC	CASREC	Retraite	Total
Catégorie 2 Ancienneté > 15 ans mais < 34 ans	3,66	6,30	54,48	64,44
Catégorie 3 Ancienneté supérieure ou égale à 35 ans	8,23	13,16	43,05	64,44

Bilan des cotisations du personnel salarié

Les cotisations du personnel salarié sont portées selon la répartition ci-après :

(En euros.)

Répartition	Employeur	Salarié	AFASEC	CASREC	Total
Maintien de salaire (à charge exclusive employeur)	9,91 (sans changement)	-	-	-	9,91
Incapacité	0	5,77	-	-	5,77
Invalidité	2,17	4,35	-	-	6,52
Décès	0,71	2,63	-	-	3,34
Frais médicaux	1,53	7,57	23,37	3,50	35,97
TOTAL	14,32	20,32	23,37	3,50	61,51

Les financements par l'AFASEC et CASREC n'interviennent que pour la garantie frais de santé et sont respectivement plafonnés à 23,37 € et 3,50 € par participant et par mois.

Effet au 1er janvier 2010

Personnel salarié : la cotisation « frais de santé » est portée à 36,97 € (antérieurement 35,79 €).

Le financement est réparti comme suit :

(En euros.)

Répartition du financement	Employeur	Salarié	AFASEC	CASREC	Total
TOTAL	1,93	8,17	23,37	3,50	36,97

Retraités (ancienneté < 15 ans) :

Aucune participation financière de l'AFASEC et CASREC : sans changement.

Retraités (ancienneté > 15 ans) :

La cotisation s'établit comme suit à :

(En euros.)

	AFASEC	CASREC	Retraite	Total
Catégorie 2 Ancienneté > 15 ans mais < 34 ans	3,66	6,30	56,48	66,44
Catégorie 3 Ancienneté supérieure ou égale à 35 ans	8,23	13,16	45,05	66,44

Bilan des cotisations du personnel salarié

Les cotisations du personnel salarié sont portées selon la répartition ci-après :

(En euros.)

Répartition	Employeur	Salarié	AFASEC	CASREC	Total
Maintien de salaire (à charge exclusive employeur)	9,91 (sans changement)	-	-	-	9,91
Incapacité	0	5,77	-	-	5,77
Invalidité	2,17	4,35	-	-	6,52
Décès	0,71	2,63	-	-	3,34
Frais médicaux	1,93	8,17	23,37	3,50	36,97
Total	14,72	20,92	23,37	3,50	62,51

Les financements par l'AFASEC et CASREC n'interviennent que pour la garantie frais de santé et sont respectivement plafonnés à : 23,37 € et 3,50 € par participant et par mois.

Effet au 1er juillet 2011

Les cotisations du personnel salarié sont portées à :

(En euros.)

Répartition	Employeur	Salarié	AFASEC	CASREC	Total
Maintien de salaire (à la charge exclusive de l'employeur)	9,91 (sans changement)				9,91
Incapacité	0	6,80			6,80
Invalidité	2,60	5,04			7,64
Décès	0,71	2,63			3,34
Frais médicaux	1,93	8,17	23,37	3,50	36,97
Total	15,15	22,64	23,37	3,50	64,66

Il est précisé que :

- les cotisations destinées à la couverture des dépenses consécutives aux accidents du travail et maladies professionnelles, celles résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord de mensualisation et celles destinées au financement des charges patronales dues par les indemnités complémentaires sont à la charge exclusive de l'employeur ;
- dans le cadre de sa quote-part, et sous réserve de ce qui est indiqué ci-dessus en termes de financement de la garantie accidents de travail et maladies professionnelles, le salarié finance intégralement la garantie incapacité de travail

Effet au 1er janvier 2012

Les cotisations du personnel salarié sont portées à :

(En euros.)

Répartition	Employeur	Salarié	AFASEC	CASREC	Total
Maintien de salaire (à la charge exclusive de l'employeur)	9,91 (sans changement)				9,91
Incapacité	0	6,80			6,80
Invalidité	3,10	7,04			10,14
Décès	0,71	2,63			3,34
Frais médicaux	1,93	8,17	23,37	3,50	36,97
Total	15,65	24,64	23,37	3,50	67,16

Il est précisé que :

- les cotisations destinées à la couverture des dépenses consécutives aux accidents du travail et maladies professionnelles, celles résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord de mensualisation et celles destinées au financement des charges patronales dues par les indemnités complémentaires sont à la charge exclusive de l'employeur ;
- dans le cadre de sa quote-part, et sous réserve de ce qui est indiqué ci-dessus en termes de financement de la garantie accidents de travail et maladies professionnelles, le salarié finance intégralement la garantie incapacité de travail.

Date d'effet : 1er juillet 2012.

Compte tenu des résultats déficitaires des garanties prévoyance de votre entreprise et afin de permettre un retour à une gestion équilibrée, il est convenu d'appliquer les taux de cotisation suivants à effet du 1er juillet 2012.

Catégorie 010 - salarié non cadre :

(En euros.)

Garantie		Cotisation		Total
		Part employeur	Part salarié	
Maintien de salaire		9,91	Néant	9,91
Prévoyance	Incapacité	Néant	7,83	7,83
	Invalidité	3,53	7,73	11,26
	Décès	0,71	2,63	3,34
	Total	4,24	18,19	22,43

Garanties : le niveau des garanties est inchangé.

Date d'effet : 1er juillet 2013.

Compte tenu des résultats déficitaires des garanties prévoyance de votre entreprise et afin de permettre un retour à une gestion équilibrée, il est convenu d'appliquer les taux de cotisation suivants à effet du 1er juillet 2013.

Catégorie 010 - salarié non cadre :

(En euros.)

Garantie		Cotisation		
		Part employeur	Part salarié	Total
	Maintien de salaire	9,91	Néant	9,91
Prévoyance	Incapacité	Néant	8,86	8,86
	Invalidité	3,96	8,42	12,38
	Décès	0,71	2,63	3,34
	Total	4,67	19,91	24,58

Garanties : le niveau des garanties est inchangé.

Date d'effet : 1er janvier 2016.

Le financement de la garantie santé est assuré par une cotisation à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et du salarié.

(En euros.)

Catégorie	Répartition du financement	Employeur	Salarié	Total
Salarié non cadre (catégorie 10)	Maintien de salaire	9,91	-	9,91
	Incapacité	0,00	8,86	8,86
	Invalidité	3,96	8,42	12,38
	Décès	0,71	2,63	3,34
	Total prévoyance	4,67	19,91	24,58
	Frais de santé	18,49	18,49	36,98
	Total	33,07	38,40	71,47

Garanties : le niveau des garanties est inchangé.

Date d'effet : 1er janvier 2017.

Le financement de la garantie santé est assuré par une cotisation à la charge de l'employeur et du salarié à hauteur de 50 % chacun.

(En euros.)

Catégorie	Cotisation
Salarié non cadre (catégorie 10)	39,56

Le niveau de la garantie « ostéopathie, chiropractie » est porté de 20 € à 30 € par séance, limité à 4 séances par an.

Le financement de la garantie prévoyance complémentaire (incapacité/ invalidité/ décès) est assuré par une cotisation à la charge de l'employeur à hauteur de 22,6 % et, de 77,4 % à la charge du salarié, soit :

(En euros.)

Catégorie	Répartition du financement	Employeur	Salarié	Total
Salarié non cadre (catégorie 10)	Maintien de salaire	9,53	-	9,53
	Incapacité	-	8,86	8,86
	Invalidité	4,21	8,79	13,00
	Décès	2,25	4,43	6,68
	Total prévoyance	6,46	22,08	28,54
	Total			38,07

Comité de gestion

Article 6

En vigueur étendu

Un comité de gestion, constitué paritairement à égalité de sièges entre syndicats de salariés et d'employeurs par les signataires du présent accord, est chargé d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de la prévoyance complémentaire et de veiller à son fonctionnement dans les meilleures conditions.

Ce comité de gestion se mettra en place dans les 6 mois qui suivront la date de signature du présent régime et se réunira au moins 1 fois par an.

Maintien de la garantie décès

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 20 août 2003 BOCC 2003-38 étendu par arrêté du 2-12-2003 JORF 12-12-2003.

Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

Les garanties en cas de décès, telles qu'elles sont définies par les régimes de prestations, sont maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion de l'AG2R-Prévoyance comme organisme assureur, mutualisateur du régime de prévoyance conventionnel, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion s'applique à tout décès survenu postérieurement au 1er janvier 2002.

N'entre pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation et de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion :

- l'invalidité permanente et absolue (IPA) du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion ;

- le décès du conjoint (à l'exception du capital versé au titre du double effet ou de la rente d'orphelin), du concubin ou du partenaire titulaire d'un pacte civil de solidarité, d'un enfant à charge, survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

Les exclusions de garanties prévues par l'accord s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue :

- jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par AG2R-Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent ou jusqu'au 65e anniversaire du participant ;

- jusqu'au 60e anniversaire du participant, en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par AG2R-Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent ;

- dans tous les cas, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

Entrée en vigueur

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 21-12-2005 BOCC 2006-3 étendu par arrêté du 6-4-2006 JORF 6-5-2006.

Le présent avenant prend effet pour tous les sinistres survenant à compter du 1er janvier 2006.

Extension

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 21-12-2005 BOCC 2006-3 étendu par arrêté du 6-4-2006 JORF 6-5-2006.

Le présent avenant est déposé à ...

Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir son extension.

Avenant régional du 1er décembre 1992 (Dispositions propres à la Région parisienne)

Objet

AVENANT REGIONAL (Dispositions propres à la Région parisienne)

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de préciser les dispositions propres à la Région parisienne qui, en raison de leur antériorité, s'ajoutent à celles prévues par la convention collective nationale précitée du 20 décembre 1990 ou les remplace.

Champ d'application

AVENANT REGIONAL (Dispositions propres à la Région parisienne)

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions qui suivent s'appliquent dans les établissements de la Région parisienne situés dans les départements de l'Oise, du Val-d'Oise et des Yvelines.

Congés pour événements familiaux

AVENANT REGIONAL (Dispositions propres à la Région parisienne)

Article 3

En vigueur étendu

Les modalités d'octroi de ces congés exceptionnels sont celles prévues à l'article 26 des clauses générales de la convention collective nationale.

Dans un souci de clarification, il est rappelé qu'aux termes de l'ensemble des textes existants, les durées de ces congés exceptionnels sont les suivantes pour les établissements de la Région parisienne :

- mariage du salarié ... 5 jours
- mariage d'un enfant ... 2 jours
- mariage d'un frère ... 1 jour
- mariage d'une soeur ... 1 jour
- naissance d'un enfant ... 3 jours
- décès d'un enfant ... 3 jours
- décès du conjoint ... 3 jours
- décès du père ... 3 jours
- décès de la mère ... 3 jours

Après trois mois d'ancienneté :

- décès du beau-père ... 1 jour
- décès de la belle-mère ... 1 jour
- décès d'un frère ... 1 jour
- décès d'une soeur ... 1 jour
- présélection militaire, au maximum ... 3 jours

NOTA : Article étendu sous réserve de l'application des dispositions législatives relatives au congé d'adoption (art. L. 226-1 du code du travail) (arrêté du 7 mai 1993, art. 4).

Salaire minimal conventionnel

AVENANT REGIONAL (Dispositions propres à la Région parisienne)

Article 4

En vigueur étendu

La grille des salaires minima mensuels est nationale. Cependant les parties signataires conviennent de fixer, conformément aux articles 4 et 5 de l'annexe ' Cavaliers d'entraînement ', des salaires minima spécifiques à la Région parisienne, telle qu'elle est définie à l'article 2 ci-dessus. Les négociations paritaires à cet effet ont lieu chaque semestre.

Accord du 21 mars 2000 art. 14 : les mots cavalier(s) d'entraînement remplacent celui de Lad(s) dans tous les articles de la convention, clauses générales et annexes, où ils étaient utilisés.

Prime d'ancienneté

AVENANT REGIONAL (Dispositions propres à la Région parisienne)

Article 5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 21 mars 2000 art. 14 : les mots cavalier(s) d'entraînement remplacent celui de Lad(s) dans tous les articles de la convention, clauses générales et annexes, où ils étaient utilisés.

Déplacements

AVENANT REGIONAL (Dispositions propres à la Région parisienne)

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Accord de salaire n° 4-A du 14-1-1994.

(Accord de salaire n° 4-A du 14 janvier 1994.) ' Lorsque les salariés accompagnent les chevaux aux courses sur les hippodromes de la Région parisienne, ils sont indemnisés conformément aux règles de l'article 10 de l'annexe ' Cavaliers d'entraînement ' de la convention collective nationale.

L'indemnité, en général dénommée ' indemnité de panier ', est fixée forfaitairement pour couvrir l'ensemble des frais inhérents au déplacement. Elle varie par hippodrome et selon les jours de la semaine.

De même, pour les déplacements en province, cette indemnité de panier est fixée en trois tranches selon l'éloignement (moins de 150 kilomètres, de 150 kilomètres à 250 kilomètres, plus de 250 kilomètres).

Pour les meetings, l'indemnité forfaitaire est fixée par jour ; une indemnité complémentaire est donnée pour le trajet de l'aller et celui du retour.

Pour le cas particulier d'un déplacement à Deauville, Clairefontaine ou Vichy dans la même journée, l'indemnité forfaitaire de panier est fixée par hippodrome selon le jour de la semaine.

Ces différents chiffres figurent en annexe aux accords de salaires de la région.

Accord du 21 mars 2000 art. 14 : les mots cavalier(s) d'entraînement remplacent celui de Lad(s) dans tous les articles de la convention, clauses générales et annexes, où ils étaient utilisés.

Travail des jours fériés ou des jours de repos hebdomadaires

AVENANT REGIONAL (Dispositions propres à la Région parisienne)

Article 7

En vigueur étendu

Les jours fériés sont indemnisés dans le cadre du salaire mensuel comme il est prévu aux articles 12 et 13 de l'annexe ' Cavaliers d'entraînement ' de la convention collective nationale.

Cependant en cas de travail, les heures effectuées à l'écurie un dimanche ou un jour férié sont, quelque soit le jour de repos hebdomadaire habituel, majorées de 100 % sur la base des heures normales de travail, au lieu des 20 %, 30 % ou 50 % prévus à l'article 13 de ladite annexe ' Cavaliers d'entraînement '.

Accord du 21 mars 2000 art. 14 : les mots cavalier(s) d'entraînement remplacent celui de Lad(s) dans tous les articles de la convention, clauses générales et annexes, où ils étaient utilisés.

Prime de débouillage

AVENANT REGIONAL (Dispositions propres à la Région parisienne)

Article 8

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnisation des absences pour maladie ou accident de la vie privée

AVENANT REGIONAL (Dispositions propres à la Région parisienne)

Article 9

En vigueur étendu

Par exception au paragraphe 3 de l'article 15 de l'annexe ' Cavaliers d'entraînement ', les modalités d'indemnisation sont les suivantes pour les salariés de la Région parisienne :

A. - Pour ceux bénéficiant du régime professionnel de prévoyance, les délais de franchise à chaque arrêt de travail sont réduits à :

- 5 jours pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté ;

- 3 jours pour ceux ayant plus de deux ans d'ancienneté ;

B. - Pour ceux ne remplissant pas encore toutes les conditions requises pour bénéficier du régime professionnel de prévoyance, mais ayant plus de six mois de services continus dans l'établissement, une indemnisation leur est accordée jusqu'à l'inscription à ce régime sans dépasser six mois, pendant les durées suivantes :

- 30 jours jusqu'à 100 % de leur salaire de base ;

- 15 jours suivants, jusqu'à 90 % de leur salaire de base.

A chaque arrêt de travail, une période de cinq jours n'est pas indemnisée.

En cas d'arrêts successifs, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser, par période de douze mois, les durées maximales ci-dessus. Ces indemnités sont réglées par l'employeur après déduction des prestations versées par la MSA pour la période d'absence en cause.

Accord du 21 mars 2000 art. 14 : les mots cavalier(s) d'entraînement remplacent celui de Lad(s) dans tous les articles de la convention, clauses générales et annexes, où ils étaient utilisés.

Date d'application

AVENANT REGIONAL (Dispositions propres à la Région parisienne)

Article 10

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au 1er jour du mois suivant la signature. Il annule, à compter de son entrée en vigueur, la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres d'entraînement des chevaux de courses au galop du 30 juin 1976.

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France,
Organisations de salariés	Les organisations syndicales intéressées rattachées à la CFDT, à la CFTC, et à la CGT-FO.

Avenant à l'accord national de prévoyance.

En vigueur étendu

Préambule

Les partenaires sociaux signataires décident d'apporter à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 les adaptations et améliorations définies dans le présent avenant, notamment :

- amélioration des prestations afférentes aux garanties décès, incapacité, frais de santé ;
- formalisation du renforcement du maintien de la garantie décès au profit des bénéficiaires des prestations incapacité et invalidité en application de l'article 7-1 de la loi Evin ;
- reconduction de l'AG2R-Prévoyance en tant qu'organisme assureur.

L'avenant n° 5 abroge et remplace l'avenant n° 4 non étendu.

(voir l'accord national modifié)

Avenant à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 Avenant n° 6 du 21 décembre 2005

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de chevaux de course au galop en France,
Organisations de salariés	Le syndicat FGA CFDT ; Le syndicat AGRI-CFTC ; Le syndicat FGTA Force ouvrière,

Préambule

Avenant à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires décident :

- afin de pouvoir assurer l'équilibre du régime frais de santé ;
- afin d'intégrer les dispositions du décret n° 2005-1226, pris en application de la loi du 13 août 2004 portant réforme de l'assurance maladie, d'apporter à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 les adaptations définies ci-après dans le présent avenant.

L'article 2 est modifié comme suit :

(voir cet article)

L'article 5 est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 8

(voir cet article)

Article 9

(voir cet article)

Fait à Vincennes, le 21 décembre 2005.

Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France,
Organisations de salariés	Le syndicat FGA-CFDT ; Le syndicat FSCOPA-CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

PREAMBULE

Les partenaires sociaux signataires, réunis en commission paritaire, le 23 février 2007, décident :

-afin de pouvoir assurer l'équilibre du régime frais de santé et de définir les actes de prévention pris en charge conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 ;

-compte tenu de la dégradation de la sinistralité « prévoyance » et des résultats constatés au 31 décembre 2005, d'apporter les modifications suivantes à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989, selon l'échéancier ci-après.

Effet : 1er juillet 2006.

L'article 2 « Garanties frais de santé » est complété comme suit :

Actes de prévention

A effet rétroactif du 1er juillet 2006, les tableaux de garanties « frais de santé » prévus à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 comprennent désormais le poste de garanties suivant :

ACTES DE PRÉVENTION (*)	REMBOURSEMENT DANS LE CADRE du parcours de soins coordonné
-détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum ; -le vaccin diphtérie, tétanos et poliomyélite	100 % du ticket modérateur
(*) Conformément aux dispositions du décret n 2005-1226 du 29 septembre 2005.	

Effet : 1er janvier 2007.

Forfait hospitalier

Le forfait hospitalier est fixé à compter du 1er janvier 2007 à 16 €.

L'article 5 « Cotisations » est modifié comme suit :

Personnel salarié : la cotisation « frais de santé » est portée à 34,79 € (antérieurement : 33,79 €).

Le financement est réparti comme suit :

(En euros.)

RÉPARTITION du financement	EMPLOYEUR	SALARIÉ	AFASEC	CASREC	TOTAL
TOTAL	1,44	6,98	22,87	3,50	34,79

Etant précisé que :

-les financements par l'AFASEC et la CASREC qui n'interviennent que pour la garantie « frais de santé » sont respectivement plafonnés à 22,87 € et 3,50 € par participant et par mois.

Retraités (ancienneté supérieure à 15 ans), aucune participation financière de AFASEC et CASREC :

-sans changement.

Retraités (ancienneté supérieure à 15 ans) :

-la cotisation s'établit comme suit à :

(En euros.)

ANCIENNETÉ	AFASEC	CASREC	RETRAITÉ	TOTAL
1 15 ans mais , 34 ans	3,66	6,30	51,15	61,61
35 ans	8,23	13,16	39,72	61,61

A compter du 1er juillet 2007 la cotisation s'établit comme suit à :

(En euros.)

ANCIENNETÉ	AFASEC	CASREC	RETRAITÉ	TOTAL
1 15 ans mais , 34 ans	3,66	6,30	52,37	62,33
35 ans	8,23	13,16	40,94	62,33

Effet : 1er avril 2007.

Prévoyance

L'article 2 « Garanties incapacité-invalidité » est modifié comme suit :

Incapacité de travail :

A l'expiration des droits acquis au titre de la garantie maintien de salaire, si l'arrêt de travail donnant lieu au paiement des prestations en espèces de la MSA se prolonge, l'AG2R Prévoyance complète l'indemnité journalière versée par la MSA, à concurrence de :

-75 % du salaire de référence.

Invalidité :

Le salarié reconnu en état d'invalidité permanente et bénéficiant des prestations en espèces correspondantes perçoit une rente d'invalidité égale à :

Si l'invalidité fait suite à une maladie ou accident de la vie privée :

-1er, 2e ou 3e groupe : 75 % du salaire de référence sous déduction des prestations servies par la MSA.

Si l'invalidité fait suite à un accident du travail ou maladie professionnelle :

-taux d'invalidité inférieur à 33 % : aucune rente n'est versée ;

-taux supérieur à 33 % : 75 % du salaire de référence sous déduction des prestations servies par la MSA.

Les modifications du taux de prestations des garanties « incapacité de travail et invalidité » entérinées au présent avenant sont applicables aux salariés dont l'arrêt de travail survient à compter du 1er avril 2007. Elles sont sans incidence pour les salariés en arrêt de travail antérieurement à la date du 1er avril 2007 (sinistres en cours à la date d'effet du 1er avril 2007).

Les autres dispositions restent inchangées.

L'article 5 « Cotisations » est modifié comme suit :

Les cotisations du personnel salarié sont portées, selon la répartition ci-après, à :

(En euros.)

RÉPARTITION	EMPLOYEUR	SALARIÉ	AFASEC	CASREC	TOTAL
Maintien de salaire (à charge exclusive employeur)	9,91 (sans changement)	-	-	-	9,91
Incapacité	0	5,27	-	-	5,27
Invalidité	1,42	3,85	-	-	5,27
Décès	0,21	2,38	-	-	2,59
Frais médicaux	0,94	6,98	23,37	3,50	34,79
Total	12,48	18,48	23,37	3,50	57,83

Etant précisé que :

-les cotisations destinées à la couverture des dépenses consécutives aux accidents du travail et maladies professionnelles, celles résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord de mensualisation et celles destinées au financement des charges patronales dues par les indemnités complémentaires sont à la charge exclusive de l'employeur.

-le financement de l'AFASEC pour la garantie frais de santé est porté à 23,37 € (soit + 0,50 €) et la participation des « employeurs » ramenée sur cette garantie à 0,94 € (soit-0,50 €) par participant et par mois.

-dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance intégralement la « Garantie incapacité de travail ».

Effet : 1er janvier 2008.

L'article 5 « Cotisations » est modifié comme suit :

Les cotisations du personnel salarié sont portées, selon la répartition ci-après, à :

(En euros.)

RÉPARTITION	EMPLOYEUR	SALARIÉ	AFASEC	CASREC	TOTAL
Maintien de salaire (à charge exclusive employeur)	9,91 (sans changement)	-	-	-	9,91
Incapacité	0	5,77	-	-	5,77
Invalidité	2,17	4,35	-	-	6,52
Décès	0,71	2,63	-	-	3,34
Frais médicaux	0,94	6,98	23,37	3,50	34,79
Total	13,73	19,73	23,37	3,50	60,33

Etant précisé que :

-les cotisations destinées à la couverture des dépenses consécutives aux accidents du travail et maladies professionnelles, celles résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord de mensualisation et celles destinées au financement des charges patronales dues par les indemnités complémentaires sont à la charge exclusive de l'employeur ;

-dans le cadre de sa quote-part, et sous réserve de ce qui est indiqué ci-dessus en termes de financement de la garantie accidents de travail et maladies professionnelles, le salarié finance intégralement la « Garantie Incapacité de travail » ;

-les financements, par l'AFASEC et la CASREC n'interviennent que pour la garantie Frais de santé et sont respectivement plafonnés à 23,37 € et 3,50 € par participant et par mois.

L'article 9 « Extension ».

Le présent avenant est déposé à

Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir son extension.

Avenant n° 8 du 4 février 2008 à l'accord du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FSCOPA CFTC ; La FGTA FO,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires, réunis en commission paritaire, le 4 février 2008, décident d'apporter les modifications suivantes à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989, selon l'échéancier ci-après.

Effet : 1er avril 2008

L'article 2 « Garanties frais de santé » est complété comme suit :

Actes hors nomenclature

A effet du 1er avril 2008, les tableaux de garanties « frais de santé » prévus à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 comprennent désormais le poste de garanties suivant :

En vigueur étendu

Autres postes	Montant de la garantie
Ostéopathie	Forfait de 20 € par consultation (4 consultations par an et par bénéficiaire)

Effet : 1er juillet 2008

A effet du 1er juillet 2008, il est décidé d'apporter les précisions suivantes à la définition des bénéficiaires de la garantie frais de santé. Sont couverts :

- l'assuré social affilié ;
- son conjoint ou concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- à charge au sens de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole ;
- ou percevant une rémunération inférieure ou égale au Smic annuel ;
- ses enfants à charge au sens de la législation fiscale (c'est-à-dire jusqu'à 21 ans ou 25 ans en cas de poursuite d'études).

Toutefois, pour les conjoints ne répondant pas aux critères rappelés ci-dessus, il est proposé, par l'organisme paritaire gestionnaire de la garantie frais de santé de l'accord de branche, la possibilité d'adhérer à titre individuel à un contrat facultatif n° 95/0N76 758 moyennant le paiement d'une cotisation additionnelle de 15 € par mois.

Extension

Article 9

En vigueur étendu

Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir son extension.

Avenant n° 9 du 16 octobre 2009 à l'accord du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de galop en France,

Signataires	
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FSCOPA CFTC ; La FGTA FO,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires, réunis en commission paritaire, le 5 mai 2009, décident, suite à l'augmentation de la taxe CMU à 5,9 % à compter du 1er janvier 2009, afin de pouvoir assurer l'équilibre du régime frais de santé, d'apporter les modifications suivantes à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989.

Effet : 1er juillet 2009

L'article 5 « Cotisations frais de santé » est modifié comme suit :

Personnel salarié : la cotisation « frais de santé » est portée à 35,97 € (antérieurement 34,79 €).

Le financement est réparti comme suit :

En vigueur étendu

(En euros.)

Répartition du financement	Employeur	Salarié	AFASEC	CASREC	Total
Total	1,53	7,57	23,37	3,50	35,97

Retraités (ancienneté < 15 ans) :

Aucune participation financière de l'AFASEC et CASREC : sans changement.

Retraités (ancienneté > 15 ans) :

La cotisation s'établit comme suit à :

(En euros.)

	AFASEC	CASREC	Retraite	Total
Catégorie 2 Ancienneté > 15 ans mais < 34 ans	3,66	6,30	54,48	64,44
Catégorie 3 Ancienneté supérieure ou égale à 35 ans	8,23	13,16	43,05	64,44

Bilan des cotisations du personnel salarié

Les cotisations du personnel salarié sont portées selon la répartition ci-après :

(En euros.)

Répartition	Employeur	Salarié	AFASEC	CASREC	Total
Maintien de salaire (à charge exclusive employeur)	9,91 (sans changement)	-	-	-	9,91
Incapacité	0	5,77	-	-	5,77
Invalidité	2,17	4,35	-	-	6,52
Décès	0,71	2,63	-	-	3,34
Frais médicaux	1,53	7,57	23,37	3,50	35,97
TOTAL	14,32	20,32	23,37	3,50	61,51

Les financements par l'AFASEC et CASREC n'interviennent que pour la garantie frais de santé et sont respectivement plafonnés à 23,37 € et 3,50 € par participant et par mois.

Extension

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir son extension.

Avenant n° 10 du 3 décembre 2009 à l'accord du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FSCOPA CFTC ; La FGTA FO,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires, réunis en commission paritaire, le 4 novembre 2009, décident d'apporter les modifications suivantes au régime frais de santé de l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989.

Modification de l'avenant no 8 à effet au 1er juillet 2008

La clause à effet au 1er juillet 2008 modifiant la définition des bénéficiaires à la garantie frais de santé et ayant pour objet d'instaurer une cotisation supplémentaire pour les conjoints est annulée à effet d'origine.

Effet au 1er janvier 2010

Suite aux modifications annoncées dans la loi de finance de la sécurité sociale à effet au 1er janvier 2010.

L'article 2 « Garanties frais de santé » est modifiée comme suit :

Evolution du forfait hospitalier à 18 € au 1er janvier 2010.

Garantie appliquée aux médicaments remboursés à 15 % par la sécurité sociale identique à celle appliquée aux vignettes bleues remboursées à 35 %.

Afin de pouvoir assurer l'équilibre du régime frais de santé

L'article 5 « Cotisations frais de santé » est modifié comme suit :

Personnel salarié : la cotisation « frais de santé » est portée à 36,97 € (antérieurement 35,79 €).

Le financement est réparti comme suit :

En vigueur étendu

(En euros.)

Répartition du financement	Employeur	Salarié	AFASEC	CASREC	Total
TOTAL	1,93	8,17	23,37	3,50	36,97

Retraités (ancienneté < 15 ans) :

Aucune participation financière de l'AFASEC et CASREC : sans changement.

Retraités (ancienneté > 15 ans) :

La cotisation s'établit comme suit à :

(En euros.)

	AFASEC	CASREC	Retraite	Total
Catégorie 2 Ancienneté > 15 ans mais < 34 ans	3,66	6,30	56,48	66,44
Catégorie 3 Ancienneté supérieure ou égale à 35 ans	8,23	13,16	45,05	66,44

Bilan des cotisations du personnel salarié

Les cotisations du personnel salarié sont portées selon la répartition ci-après :

(En euros.)

Répartition	Employeur	Salarié	AFASEC	CASREC	Total
Maintien de salaire (à charge exclusive employeur)	9,91 (sans changement)	-	-	-	9,91
Incapacité	0	5,77	-	-	5,77
Invalidité	2,17	4,35	-	-	6,52
Décès	0,71	2,63	-	-	3,34
Frais médicaux	1,93	8,17	23,37	3,50	36,97
Total	14,72	20,92	23,37	3,50	62,51

Les financements par l'AFASEC et CASREC n'interviennent que pour la garantie frais de santé et sont respectivement plafonnés à : 23,37 € et 3,50 € par participant et par mois.

Extension

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir son extension.

Avenant n° 11 du 19 août 2011

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; Association des entraîneurs de galop en France.
Organisations de salariés	FGA CFDT ; FSCOPA CFTC ; FGTA FO.

Préambule

En vigueur étendu

Réunis en commission paritaire le 8 juin 2011, les partenaires sociaux signataires ont décidé, afin de maintenir l'équilibre du régime de prévoyance et de prendre en considération l'impact tarifaire lié à la répercussion de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, d'apporter à l'accord les modifications tarifaires suivantes :

Effet au 1er juillet 2011

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 « Cotisations » est modifié comme suit :

« Les cotisations du personnel salarié sont portées à :

(En euros.)

Répartition	Employeur	Salarié	AFASEC	CASREC	Total
Maintien de salaire (à la charge exclusive de l'employeur)	9,91 (sans changement)	-	-	-	9,91
Incapacité	0	6,80	-	-	6,80
Invalidité	2,60	5,04	-	-	7,64
Décès	0,71	2,63	-	-	3,34
Frais médicaux	1,93	8,17	23,37	3,50	36,97
Total	15,15	22,64	23,37	3,50	64,66

Il est précisé que :

- les cotisations destinées à la couverture des dépenses consécutives aux accidents du travail et maladies professionnelles, celles résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord de mensualisation et celles destinées au financement des charges patronales dues par les indemnités complémentaires sont à la charge exclusive de l'employeur ;

- dans le cadre de sa quote-part, et sous réserve de ce qui est indiqué ci-dessus en termes de financement de la garantie accidents de travail et maladies professionnelles, le salarié finance intégralement la garantie incapacité de travail. »

Effet au 1er janvier 2012

Article 2

En vigueur étendu

L'article 5 « Cotisations » est modifié comme suit :

« Les cotisations du personnel salarié sont portées à :

(En euros.)

Répartition	Employeur	Salarié	AFASEC	CASREC	Total
Maintien de salaire (à la charge exclusive de l'employeur)	9,91 (sans changement)	-	-	-	9,91
Incapacité	0	6,80	-	-	6,80
Invalidité	3,10	7,04	-	-	10,14
Décès	0,71	2,63	-	-	3,34
Frais médicaux	1,93	8,17	23,37	3,50	36,97
Total	15,65	24,64	23,37	3,50	67,16

Il est précisé que :

- les cotisations destinées à la couverture des dépenses consécutives aux accidents du travail et maladies professionnelles, celles résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord de mensualisation et celles destinées au financement des charges patronales dues par les indemnités complémentaires sont à la charge exclusive de l'employeur ;

- dans le cadre de sa quote-part, et sous réserve de ce qui est indiqué ci-dessus en termes de financement de la garantie accidents de travail et maladies professionnelles, le salarié finance intégralement la garantie incapacité de travail. »

Extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont l'extension est demandée, sera déposé à la DIRECCTE de Picardie.

Avenant n° 13 du 25 juin 2014 à l'accord prévoyance du 8 juin 1989

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France,
Organisations de salariés	La FGA CFTD ; La CFTC-Agri ; La FGTA FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie les dispositions suivantes de l'article 3 « Garanties », point 4 « Garantie soins de santé », du protocole d'accord des salariés Lads. L'article 3.1 ci-dessous est ajouté :

« Article 3.1

Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé

Article 3.1.1

Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié ainsi que ses ayants droits bénéficient du maintien de la garantie frais de santé dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1er juin 2014.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail. Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend un autre emploi ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 3.1.2

Anciens salariés bénéficiaires des dispositions de l'article 4 de la loi Evin

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examen ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme désigné dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du salarié ou dans les 6 mois suivant la fin de la période de portabilité définie à l'article 3.1.1 précédent.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande et les conditions tarifaires de ce maintien.

Article 3.1.3

Conditions de suspension de garanties

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur maintient sa contribution et continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime frais de santé.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme désigné en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme désigné de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité de la cotisation du régime.

Article 3.1.4

Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent :

- en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article 3.1.1 et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin visés à l'article 3.1.2. »

Date d'entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Dépôt. - Extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective - les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Avenant n° 12 du 27 février 2015 à l'accord prévoyance du 8 juin 1989

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; La FGTA FO,

Préambule

Effet au 1er juillet 2012

Article 1er

En vigueur étendu

Compte tenu des résultats déficitaires des garanties prévoyance de votre entreprise et afin de permettre un retour à une gestion équilibrée, il est convenu d'appliquer les taux de cotisation suivants à effet du 1er juillet 2012.

Date d'effet : 1er juillet 2012.

Catégorie 010 - salarié non cadre :

(En euros.)

Garantie	Cotisation		
	Part employeur	Part salarié	Total
Maintien de salaire	9,91	Néant	9,91
Prévoyance	Incapacité	Néant	7,83
	Invalidité	3,53	7,73
	Décès	0,71	2,63
	Total	4,24	18,19
			22,43

Garanties : le niveau des garanties est inchangé.

Effet au 1er juillet 2013

Article 2

En vigueur étendu

Compte tenu des résultats déficitaires des garanties prévoyance de votre entreprise et afin de permettre un retour à une gestion équilibrée, il est convenu d'appliquer les taux de cotisation suivants à effet du 1er juillet 2013.

Date d'effet : 1er juillet 2013.

Catégorie 010 - salarié non cadre :

(En euros.)

Garantie	Cotisation		
	Part employeur	Part salarié	Total
Maintien de salaire	9,91	Néant	9,91
Prévoyance	Incapacité	Néant	8,86
	Invalidité	3,96	8,42
	Décès	0,71	2,63
	Total	4,67	19,91
			24,58

Garanties : le niveau des garanties est inchangé.

Extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé auprès des services administratifs compétents.

Avenant n° 14 du 28 septembre 2015

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; Association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France.
Organisations de salariés	FGA CFDT ; CFTC-Agri ; FGTA FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité les garanties frais de santé définies à l'accord national du 8 juin 1989 avec le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale et avec le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales (définissant le nouveau cahier des charges des contrats responsables).

Modification des garanties frais de santé

Article 1er

En vigueur étendu

Le paragraphe 4 de l'article 2 de l'accord national du 8 juin 1989, relatif aux garanties frais de santé, est rédigé comme suit :

« 4.1. Garantie frais de santé

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des cotisations en tout ou partie à cette occasion.

4.2. Niveau des prestations

Le présent régime est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, ainsi que dans le respect du niveau de garanties défini à l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale dans le cadre du dispositif de généralisation de la complémentaire santé.

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous incluent les remboursements versés par la sécurité sociale. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident du travail/ maladie professionnelle et maternité.

Le respect des règles de prise en charge maximale définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

Chaque bénéficiaire affilié au régime bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous.

Hospitalisation et soins externes

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour		100% BR
Forfait hospitalier engagé	100% FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA)	Médecin adhérent CAS (*) :	100% BR
Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Médecin non adhérent CAS (*) :	100% BR
Chambre particulière		1% du PMSS par jour
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		Néant
Transport remboursé SS		
Transport		100% BR
Actes médicaux		
Généralistes	Médecin adhérent CAS (*) :	100% BR
(Consultations et visites)	Non adhérent CAS (*) :	100% BR
Spécialistes	Médecin adhérent CAS (*) :	100% BR
(Consultations et visites)	Non adhérent CAS (*) :	100% BR
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS (*) :	100% BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérent CAS (*) :	100% BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Médecin adhérent CAS (*) :	100% BR
Actes d'échographie (ADE)	Médecin non adhérent CAS (*) :	100% BR
Auxiliaires médicaux		100% BR
Analyses		100% BR
Actes médicaux non remboursés SS		
Densitométrie osseuse		Néant
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)		Néant
Pharmacie remboursée SS		
Pharmacie		100% BR
Pharmacie non remboursée SS		
Vaccins anti-grippe et autres		Néant
Sevrage tabagique		Néant
Contraception prescrite		Néant
Appareillages remboursés SS		
Prothèses auditives		250% BR
Orthopédie & autres prothèses		250% BR

(*) Médecins ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins

Soins, prothèses dentaires et orthodontie

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE et NON CONVENTIONNE	
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires**		420% BR
Inlay simple, Onlay**		420% BR
Prothèses dentaires**		420% BR
Inlay core et inlay à clavettes**		420% BR
Orthodontie**		420% BR
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)		Néant
Prothèses dentaires (2)		Néant
Implants dentaires (3)		Néant
Orthodontie		Néant

(**) Lorsque le régime de base effectue ses remboursements au titre du risque « Accident du Travail » le taux de prise est limité à 400% de la BR y compris le remboursement du régime de base.

(1) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.
- Prothèses supra implantaires: HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.
- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(3) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

Equiptement optique

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part, la monture, d'autre part, les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la

sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Monture adulte	RSS + 3% du PMSS
Monture enfant	RSS + 3% du PMSS
Verres	RSS + Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la SS	100% BR + Crédit de 3% du PMSS par année civile
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 3% du PMSS par année civile

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX		de -6 à +6	45€
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION	Sphérique	de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	90€
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	90€
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de -6 à +6	45€
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -6 et > à +6	105€
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	105€
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à -6 et > à +6	105€
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	120€
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -4 ou > à +4	135€
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de -8 à +8	120€
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -8 ou > à +8	135€

Enfant (<18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	45€
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	62.50€
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	62.50€
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de -6 à +6	45€
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -6 et > à +6	65€
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	65€
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à -6 et > à +6	65€
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	120€
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -4 ou > à +4	135€
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de -8 à +8	120€
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -8 ou > à +8	135€

Autres garanties

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
	CONVENTIONNE et NON CONVENTIONNE
Cure thermale remboursée SS	
Frais de traitement et honoraires	100% BR
Frais de voyage et hébergement	Néant
Maternité	
Naissance d'un enfant déclaré (4)	Néant
Médecines hors nomenclature	
Ostéopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	20 euros par acte limité à 4 actes par année civile
Actes de prévention	
Conformément aux dispositions de l'arrêté du 08 juin 2006 (voir liste ci-dessous)	100% BR

- Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans
- Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum
- Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans
- Dépistage de l'hépatite B
- Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :
 - a) Audiométrie tonale ou vocale
 - b) Audiométrie tonale avec tympanométrie
 - c) Audiométrie vocale dans le bruit
 - d) Audiométrie tonale et vocale
 - e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie ;
- Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans
- Vaccinations suivantes, seules ou combinées :
 - a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;
 - b) Coqueluche : avant 14 ans ;
 - c) Hépatite B : avant 14 ans ;
 - d) BCG : avant 6 ans ;
 - e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
 - f) Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant ;
 - g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

4.3. Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé

4.3.1. Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié ainsi que ses ayants droit bénéficient du maintien de la garantie frais de santé dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1er juin 2014.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie, au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend un autre emploi ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

4.3.2. Anciens salariés bénéficiaires des dispositions de l'article 4 de la loi Evin

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examen ou questionnaire médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du salarié ou dans les 6 mois suivant la fin de la période de portabilité définie à l'article 4.3.1 précédent.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande et les conditions tarifaires de ce maintien.

4.3.3. Conditions de suspension des garanties

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur maintient sa contribution et continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime frais de santé. Le salarié doit également acquitter sa part de cotisation.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité de la cotisation du régime.

4.3.4. Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article 4.3.1 et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin visés à l'article 4.3.2. »

Date d'effet. - Dépôt. - Extension

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2016.

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « La négociation collective. - Les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord national du 8 juin 1989.

Avenant n° 15 du 19 novembre 2015

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; Association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France.
Organisations de salariés	FGA CFDT ; CFTC-Agri ; FGTA FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité, au regard de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi), le dispositif de portabilité des droits mis en place dans l'accord du 8 juin 1989.

Portabilité

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1er juin 2015. Elles s'appliquent à toutes les cessations de contrat de travail survenant à cette date ou postérieurement.

Le présent avenant modifie les dispositions suivantes de l'article 3 « Garanties », point 2 « Garantie incapacité-invalidité », point 3 « Garantie décès-invalidité permanente et absolue - double effet », du protocole d'accord des salariés LADS. L'article 3.2 ci-dessous est ajouté :

« Article 3.2.

Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie prévoyance

Article 3.2.1

Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié ainsi que ses ayants droit bénéficient du maintien des garanties prévoyance dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1er juin 2015.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- lorsque l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 3.2.2.

Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article 3.1.1 et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin visés à l'article 3.1.2. »

Date d'entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Dépôt. - Extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « La négociation collective - Les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Avenant n° 16 du 19 novembre 2015

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; Association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France.
Organisations de salariés	FGA CFDT ; CFTC-Agri ; FGTA FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires, réunis en commission paritaire, décident d'apporter les modifications suivantes à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989.

Modifications à effet du 1er janvier 2016

Article 1er

En vigueur étendu

Régime frais de santé de l'accord national du 8 juin 1989, institué dans le cadre de la convention collective nationale des centres d'entraînement de chevaux de courses au galop, et de la convention collective nationale des centres d'entraînement de chevaux de courses au trot.

Garantie frais de santé, date d'effet : 1er janvier 2016.

Le financement de la garantie santé est assuré par une cotisation à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et du salarié.

(En euros.)

Catégorie	Répartition du financement	Employeur	Salarié	Total
Salarié non cadre (catégorie 10)	Maintien de salaire	9,91	-	9,91
	Incapacité	0,00	8,86	8,86
	Invalidité	3,96	8,42	12,38
	Décès	0,71	2,63	3,34
	Total prévoyance	4,67	19,91	24,58
	Frais de santé	18,49	18,49	36,98
	Total	33,07	38,40	71,47

Garanties : le niveau des garanties est inchangé.

Dépôt. - Extension

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé conformément à la réglementation en vigueur.

Avenant n° 17 du 15 décembre 2016

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des entraîneurs, drivers et jockeys de chevaux de courses au trot en France Association des entraîneurs de galop
Organisations de salariés	FGA CFDT CFTC-Agri FGTA FO

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires, réunis en commission paritaire, décident d'apporter les modifications suivantes à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989.

Modifications à effet du 1er janvier 2017

Article 1er

En vigueur étendu

Régime frais de santé de l'accord national du 8 juin 1989, institué dans le cadre de la convention collective nationale des centres d'entraînement de chevaux de courses au galop, et de la convention collective nationale des centres d'entraînement de chevaux de courses au trot.

Garantie frais de santé, date d'effet : 1er janvier 2017.

Le financement de la garantie santé est assuré par une cotisation à la charge de l'employeur et du salarié à hauteur de 50 % chacun.

(En euros.)

Catégorie	Cotisation
Salarié non cadre (catégorie 10)	39,56

Le niveau de la garantie « ostéopathie, chiropractie » est porté de 20 € à 30 € par séance, limité à 4 séances par an.

Régime prévoyance de l'accord national du 8 juin 1989, institué dans le cadre de la convention collective nationale des centres d'entraînement de chevaux de courses au galop, et de la convention collective nationale des centres d'entraînement de chevaux de courses au trot.

Garantie prévoyance, date d'effet : 1er janvier 2017.

Le financement de la garantie prévoyance complémentaire (incapacité/ invalidité/ décès) est assuré par une cotisation à la charge de l'employeur à hauteur de 22,6 % et, de 77,4 % à la charge du salarié, soit :

(En euros.)

Catégorie	Répartition du financement	Employeur	Salarié	Total
Salarié non cadre (catégorie 10)	Maintien de salaire	9,53	-	9,53
	Incapacité	-	8,86	8,86
	Invalidité	4,21	8,79	13,00
	Décès	2,25	4,43	6,68
	Total prévoyance	6,46	22,08	28,54
	Total			

Dépôt. - Extension

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé conformément à la réglementation en vigueur.

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.

Accord n° 14 A du 20 mars 2002 relatif aux salaires (minima pour la région parisienne)

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des entraîneurs,
Organisations de salariés	Le syndicat FGA-CFDT,

Salaires mensuels pour la Région parisienne au 1er avril 2002

Salaires (minima pour la Région parisienne)

En vigueur étendu

Article 1er

Les salaires mensuels minimaux des cavaliers d'entraînement pour la région parisienne sont fixés selon les règles énoncées à l'article 5 de l'annexe 'Cavaliers d'entraînement' de la convention collective nationale.

Article 2

Les valeurs horaires figurant à l'accord du 17 octobre 2001 sont remplacées par les valeurs mensuelles suivantes (151,67 h) :

Coefficient 200 : 1 012 €/mois.

Coefficient 220 : 1 018 €/mois.

Coefficient 230 : 1 021 €/mois.

Coefficient 300 : 1 042 €/mois.

Coefficient 350 : 1 057 €/mois.

Coefficient 400 : 1 074 €/mois.

Coefficient 450 : 1 089 €/mois.

Coefficient 500 : 1 106 €/mois.

Article 3

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1er avril 2002.

Avenant n° 15 du 4 novembre 2002 relatif à la prime d'ancienneté Salaires (Annexe II - Cavaliers d'entraînement)

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des entraîneurs de chevaux de course,
Organisations de salariés	La FGA CFDT,

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

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 3

En vigueur étendu

La date d'application des dispositions ci-dessus est fixée au 1er mars 2003.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé au siège du SDITEPSA d'Ile-de-France. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Avenant n° 15-A du 3 novembre 2003 relatif au salaires cadres

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des entraîneurs de chevaux de courses au galop,
Organisations de salariés	Le syndicat FGA-CFDT,

Salaires

En vigueur étendu

Article 1er

Les salaires mensuels minimaux des cavaliers d'entraînement pour la région parisienne sont fixés selon les règles énoncées à l'article 5 de l'annexe 'Cavaliers d'entraînement' de la convention collective nationale.

Article 2

Les valeurs horaires figurant à l'accord du 4 novembre 2002 sont remplacées par les valeurs mensuelles suivantes (151,67 heures) :

- coefficient 200 : 1 092,00 €/mois ;

- coefficient 220 : 1 096,20 €/mois ;

- coefficient 230 : 1 098,30 €/mois ;

- coefficient 300 : 1 113,00 €/mois ;

- coefficient 350 : 1 123,50 €/mois ;

- coefficient 400 : 1 134,00 €/mois ;

- coefficient 450 : 1 144,50 €/mois ;

- coefficient 500 : 1 155,00 €/mois.

Article 3

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1er novembre 2003.

Article 4

Le présent accord de salaires sera déposé au siège du service régional du travail et de la protection sociale agricole d'Ile-de-France. Les parties signataires

en demandant expressément l'extension à M. le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 3 novembre 2003.

Arrêté du 1er mars 2004 art. 1 : les dispositions de l'accord de salaires n° 15-A du 3 novembre 2003 conclu dans le cadre de la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de course au galop 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 de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie de rémunération mensuelle et de l'article 6.6 de l'accord national étendu du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Accord n° 15 b du 3 novembre 2003 relatif aux salaires (minima pour la province)

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des entraîneurs de chevaux de courses au galop,
Organisations de salariés	Le syndicat FGA-CFDT,

Salaires (minima pour la province)

En vigueur étendu

Article 1er

Les salaires mensuels minimaux des cavaliers d'entraînement pour la province (territoire métropolitain, sauf départements de l'Oise, du Val-de-Marne et des Yvelines) sont fixés selon les règles énoncées à l'article 5 de l'annexe 'Cavaliers d'entraînement' de la convention collective nationale.

Article 2

Les valeurs horaires figurant à l'accord du 4 novembre 2002 sont remplacées par les valeurs mensuelles suivantes (151,67 heures) :

- coefficient 200 ... 1 092,00 €/mois ;
- coefficient 220 ... 1 096,20 €/mois ;
- coefficient 230 ... 1 098,30 €/mois ;
- coefficient 300 ... 1 113,00 €/mois ;
- coefficient 350 ... 1 123,50 €/mois ;
- coefficient 400 ... 1 134,00 €/mois ;
- coefficient 450 ... 1 144,50 €/mois ;
- coefficient 500 ... 1 200,00 €/mois.

Article 3

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1er novembre 2003.

Article 4

Le présent accord de salaire sera déposé au siège du service régional du travail et de la protection sociale agricoles d'Ile-de-France. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à M. le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 3 novembre 2003.

Arrêté du 8 mars 2004 art. 1 :

les dispositions des accords de salaires n° 14-B du 4 novembre 2002 et n° 15-B du 3 novembre 2003 conclus dans le cadre de ladite convention, sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie de rémunération mensuelle, de l'article 6.6 de l'accord national étendu du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Avenant n° 16 A du 23 mars 2004 relatifs aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des entraîneurs de chevaux de courses au galop,
Organisations de salariés	Le syndicat FGA-CFDT,

Indemnités de déplacement dans la région parisienne à compter du 1er mai 2004

En vigueur non étendu

Article 1er

Les montants des indemnités forfaitaires de déplacement prévu à l'article 10, paragraphe 3 de l'annexe Cavaliers d'entraînement de la convention collective nationale, figurent en annexe à la convention collective nationale.

Article 2

Les valeurs figurant en annexe à l'avenant n° 13, paragraphe 1, sont annulées et remplacées par les valeurs suivantes :

Indemnités de déplacement dans la région parisienne

Départ de Chantilly

HIPPODROME	SEMAINE	DIMANCHE
Région parisienne (1)	28 Euros (*)	40 Euros (*)
Chantilly	17 Euros (*)	24 Euros (*)

(1) Tous hippodromes, y compris Compiègne et Fontainebleau.

(*) Une somme de 11,64 Euros non soumise à charges sociales est incluse dans les chiffres ci-dessus.

Départ de Maisons-Laffitte

HIPPODROME	SEMAINE	DIMANCHE
Région parisienne (1)	24 Euros (*)	34 Euros (*)
Maisons-Laffitte	17 Euros (*)	24 Euros (*)

(1) Tous hippodromes, y compris Compiègne et Fontainebleau.

(*) Une somme de 11,64Euros non soumise à charges sociales est incluse dans les chiffres ci-dessus.

Article 3

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1er mai 2004.

Article 4

Le présent accord sera déposé au siège du service régional du travail et de la protection sociale agricole d'Ile-de-France. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à M. le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 23 mars 2004.

Accord n° 14 B du 4 novembre 2002 relatif aux salaires (minima pour la province)

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des entraîneurs de chevaux de courses au galop,
Organisations de salariés	Le syndicat FGA-CFDT,

Salaires mensuels pour la province au 1er novembre 2002

Salaires (minima pour la province)

En vigueur étendu

Article 1er

Les salaires mensuels minimaux des cavaliers d'entraînement pour la province (territoire métropolitain, sauf départements de l'Oise, du Val-de-Marne et des Yvelines) sont fixés selon les règles énoncées à l'article 5 de l'annexe " Cavaliers d'entraînement " de la convention collective nationale.

Article 2

Les valeurs horaires figurant à l'accord du 20 mars 2002 sont remplacées par les valeurs mensuelles suivantes (151,67 heures) :

- coefficient 200 ... 1 030 €/mois ;
- coefficient 220 ... 1 036 €/mois ;
- coefficient 230 ... 1 038 €/mois ;
- coefficient 300 ... 1 055 €/mois ;
- coefficient 350 ... 1 075 €/mois ;
- coefficient 400 ... 1 080 €/mois ;
- coefficient 450 ... 1 093 €/mois ;
- coefficient 500 ... 1 200 €/mois.

Article 3

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1er novembre 2002.

Article 4

Le présent accord de salaire sera déposé au siège du service régional du travail et de la protection sociale agricoles d'Ile-de-France. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à M. le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 4 novembre 2002.

Arrêté du 8 mars 2004 art. 1 :

les dispositions des accords de salaires n° 14-B du 4 novembre 2002 et n° 15-B du 3 novembre 2003 conclus dans le cadre de ladite convention, sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie de rémunération mensuelle, de l'article 6.6 de l'accord national étendu du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Avenant n° 3 du 2 décembre 2005 relatif aux salaires (Annexe III - Cadres)

Salaires (Annexe III - Cadres).

En vigueur étendu

Article 1er

Les nouveaux montants des salaires mensuels des cadres qui figurent en annexe de l'annexe III " Cadres " sont les suivants :

- GV 1, coefficient 320 : 1 637 € ;
- GV 2, coefficient 330 : 1 688 € ;
- GV 3, coefficient 340 : 1 739 € ;
- PG 1, coefficient 345 : 1 765 € ;
- PG 2, coefficient 355 : 1 815 € ;
- PG 3, coefficient 375 : 1 918 € ;
- AE, coefficient 400 : 2 046 €.

Article 2

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III " Cadres " sont les suivantes :

- éloignement : 40 € ;
- moyen éloignement et meetings : 55 € ;
- grand éloignement : 70 € ;
- très grand éloignement : 77 €.

Article 3

Il est ajouté à l'article 6, intitulé " Prime d'ancienneté ", une nouvelle ligne supplémentaire à la suite de " 15 % après 20 ans de présence continue " :

" 18 % après 23 ans de présence continue ", le reste sans changement.

Article 4

Il est ajouté à l'article 11, intitulé " Congé payés ", une nouvelle ligne supplémentaire à la suite de " 6 jours par an après 12 ans " :

" - 8 jours par an après 15 ans ", le reste sans changement.

Article 5

La date d'application de ces nouvelles dispositions ci-dessus est fixée au 1er janvier 2006.

Article 6

Le présent avenant sera déposé au siège du service départemental du travail et de la protection sociale agricole d'Ile-de-France. Les parties signataires en

demandent expressément l'extension à M. le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 2 décembre 2005.

Avenant n° 19 du 27 juillet 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	Le syndicat FGA-CFDT ; Le syndicat FGTA-FO ; Le syndicat hippique national CFE-CGC,

Salaires mensuels au 1er avril 2006

Salaires

En vigueur étendu

Article 1er

Les salaires mensuels nationaux minimaux des cavaliers d'entraînement sont fixés selon les règles énoncées à l'article 5 de l'annexe ' Cavaliers d'entraînement ' de la convention collective nationale.

Article 2

Les valeurs horaires figurant à l'accord du 27 juillet 2005 sont remplacées par les valeurs mensuelles suivantes (151,67 heures) :

- coefficient 200 : 1 267,76 €/mois ;
- coefficient 220 : 1 272,70 €/mois ;
- coefficient 230 : 1 275,45 €/mois ;
- coefficient 300 : 1 291,91 €/mois ;
- coefficient 350 : 1 303,98 €/mois ;
- coefficient 400 : 1 317,16 €/mois ;
- coefficient 450 : 1 328,68 €/mois ;
- coefficient 500 : 1 341,30 €/mois.

Article 3

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1er août 2006.

Article 4

Le présent accord de salaire sera déposé au siège du service régional du travail et de la protection sociale agricoles d'Ile-de-France. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 27 juillet 2006.

Avenant n° 24 du 25 juillet 2007 relatif aux salaires minimaux

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	Le syndicat hippique national CFE-CGC ; La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires mensuels nationaux minimaux des cavaliers d'entraînement sont fixés selon les règles énoncées à l'article 5 de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » de la convention collective nationale.

Article 2

En vigueur étendu

Les valeurs horaires figurant à l'accord du 27 juillet 2006 sont remplacées par les valeurs mensuelles suivantes (151,67 heures) :

- coefficient 200 : 1 298,19 € ;
- coefficient 220 : 1 303,24 € ;
- coefficient 230 : 1 306,06 € ;
- coefficient 300 : 1 322,92 € ;
- coefficient 350 : 1 335,28 € ;
- coefficient 400 : 1 348,77 € ;
- coefficient 450 : 1 360,57 € ;
- coefficient 500 : 1 373,59 €.

Article 3

En vigueur étendu

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1er août 2007.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord de salaire sera déposé au siège du service régional du travail et de la protection sociale agricole d'Ile-de-France. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à M. le ministre de l'agriculture.

Avenant n° 26 du 25 juillet 2007 relatif aux salaires (indemnités de déplacements et primes)

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,

Signataires

Organisations de salariés	Le syndicat hippique national (SHN) CFE-CGC ; La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO,
---------------------------	---

Article 1er

En vigueur étendu

Remplace et annule les valeurs figurant en annexe de l'article 2 de l'avenant n° 16 A pour la région parisienne du 23 mars 2004 à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 27 du 30 juillet 2008 relatif aux salaires

Signataires

Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	Le syndicat hippique national (SHN) CFE-CGC ; La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires mensuels nationaux minimaux des cavaliers d'entraînement sont fixés selon les règles énoncées à l'article 5 de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » de la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de course au galop du 20 décembre 1990.

Article 2

En vigueur étendu

Les valeurs horaires figurant à l'accord du 25 juillet 2007 sont remplacées par les valeurs mensuelles suivantes (151, 67 heures) :

- coefficient 200 : 1 343, 63 € ;
- coefficient 220 : 1 348, 85 € ;
- coefficient 230 : 1 351, 77 € ;
- coefficient 300 : 1 369, 22 € ;
- coefficient 350 : 1 382, 01 € ;
- coefficient 400 : 1 395, 98 € ;
- coefficient 450 : 1 408, 09 € ;
- coefficient 500 : 1 421, 67 €.

Article 3

En vigueur étendu

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1er août 2008.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord de salaire sera déposé au siège du service régional du travail et de la protection sociale agricole d'Ile-de-France. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Avenant n° 11 du 9 avril 2008 relatif aux salaires à l'annexe III « Cadres »

Signataires

Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	Le syndicat hippique national CFE-CGC,

Cet avenant porte le n° 4 au lieu du n° 11 - Avenant n° 28 du 13 mars 2009 - Bulletin 2009-51 consultable sur le site : journal-officiel.gouv.fr, rubrique : BO conventions collectives.

Article 1er

En vigueur étendu

Les montants des salaires mensuels minimaux prévus à l'article 5 de l'annexe « Cadres » sont les suivants :

- GV 1, coefficient 320 : 1 702, 48 € ;
- GV 2, coefficient 330 : 1 755, 52 € ;
- GV 3, coefficient 340 : 1 808, 56 € ;
- PG 1, coefficient 345 : 1 835, 60 € ;
- PG 2, coefficient 355 : 1 887, 60 € ;
- PG 3, coefficient 375 : 1 994, 72 € ;
- AE, coefficient 400 : 2 127, 84 €.

Article 2

En vigueur étendu

La date d'application de ces nouvelles dispositions ci-dessus est fixée au 1er avril 2008.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé au siège du service départemental du travail et de la protection sociale agricole d'Ile-de-France. Les parties signataires en

Avenant n° 28 du 13 mars 2009 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	Le syndicat hippique national CFE-CGC,

En vigueur étendu

Le précédent avenant conclu à Chantilly le 9 avril 2008 et enregistré le 13 août 2008 sous le numéro 1-08-154 relatif à la revalorisation du montant des salaires mensuels minimaux prévus à l'article 5 de l'annexe « Cadres » qui porte le titre d'avenant n° 11 à l'annexe « Cadres » est modifié uniquement en ce qui concerne son numéro. Cet avenant porte le n° 4 au lieu du n° 11.

Avenant n° 32 du 23 juillet 2009 relatif aux indemnités de déplacements et aux primes

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	Le syndicat hippique national CFE-CGC ; La FGA CFDT ; La FGTA CGT-FO ; La CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

Remplace et annule les dispositions de l'annexe « Déplacements » de l'avenant n° 25 pour la province à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (IDCC : 7014).

Indemnités de déplacement en région (hors région parisienne) au 1er août 2009

Article 2

En vigueur étendu

1. Semaine et dimanche pour un cheval

Dans un rayon de :

- 0 à 10 km : 23 € (déplacement sur place, exemple : de Sers à Pau) ;
- 150 km : 29 € ;
- 150 à 250 km : 37 € ;
- plus de 250 km : 46 €.

Une somme de 15 € par cheval supplémentaire sera allouée.

Jusqu'à un rayon de 250 km, une somme forfaitaire par déplacement, non soumise à cotisation, correspondant à un repas est incluse dans les chiffres ci-dessus.

Pour les déplacements d'un rayon supérieur à 250 km, si 2 repas sont pris, il convient d'inclure 2 fois le montant forfaitaire non soumis à cotisations.

A titre indicatif, le montant forfaitaire est actuellement de 16,60 € par repas.

2. Indemnité forfaitaire de meeting

(Non compris les frais éventuels de nourriture et de logement).

25 € par jour.

Article 3

En vigueur étendu

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1er août 2009.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord de salaire sera déposé au siège de la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Picardie. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Avenant n° 30 du 23 juillet 2009 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ; Le syndicat CFTC, Le syndicat hippique national CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires mensuels nationaux minimaux des cavaliers d'entraînement sont fixés selon les règles énoncées à l'article 5 de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » de la convention collective nationale.

Article 2

En vigueur étendu

Les valeurs horaires figurant à l'accord du 30 juillet 2008 sont remplacées par les valeurs mensuelles suivantes (151, 67 heures) :

- coefficient 200 : 1 370, 50 € ;
- coefficient 220 : 1 375, 83 € ;
- coefficient 230 : 1 378, 81 € ;
- coefficient 300 : 1 396, 60 € ;
- coefficient 350 : 1 409, 65 € ;

- coefficient 400 : 1 423, 90 € ;
- coefficient 450 : 1 436, 25 € ;
- coefficient 500 : 1 450, 10 €.

Article 3

En vigueur étendu

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1er août 2009.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord de salaire sera déposé au siège de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Oise. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Avenant n° 31 du 23 juillet 2009 relatif aux indemnités de déplacement et aux primes

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
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 ; Le syndicat CFTC ; Le syndicat hippique national CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant remplace et annule les dispositions de l'annexe « Déplacements » de l'avenant n° 26 pour la région parisienne à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (IDCC : 7014).

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 29 du 15 avril 2009 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	Le syndicat hippique national CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les montants des salaires mensuels minimaux prévus à l'article 5 de l'annexe « Cadres » sont les suivants :

- GV 1, coefficient 230 : 1 738, 23 € ;
- GV 2, coefficient 330 : 1 792, 39 € ;
- GV 3, coefficient 340 : 1 846, 54 € ;
- PG 1, coefficient 345 : 1 874, 15 € ;
- PG 2, coefficient 355 : 1 927, 24 € ;
- PG 3, coefficient 375 : 2 036, 61 € ;
- AE, coefficient 400 : 2 172, 52 €.

Article 2

En vigueur étendu

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe II « Cadres » sont les suivantes :

- éloignement : 42 € ;
- moyen éloignement et meetings : 55 € ;
- grand éloignement : 72 € ;
- très grand éloignement : 80 €.

Article 3

En vigueur étendu

Il est ajouté à l'article 11 « Congés payés » :

« Les cadres bénéficient de jours de congés supplémentaires selon l'ancienneté dans la fonction suivant le barème ci-dessous :

- 10 jours par an après 18 ans. »

Article 4

En vigueur étendu

La date d'application de ces nouvelles dispositions ci-dessus est fixée au 1er avril 2009.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé au siège du service départemental du travail et de la protection sociale agricole d'Ile-de-France. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Avenant n° 33 du 16 avril 2010 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,

Signataires	
Organisations de salariés	Le syndicat hippique national CFE-CGC,

En vigueur étendu

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

Article 1er

En vigueur étendu

Les montants des salaires mensuels minimaux prévus à l'article 5 de l'annexe « Cadres » sont les suivants :

(En euros.)

classification	montant
GV1, coefficient 320	1 773,00
GV2, coefficient 330	1 828,24
GV3, coefficient 340	1 883,47
PG1, coefficient 345	1 911,64
PG2, coefficient 355	1 965,79
PG3, coefficient 375	2 077,35
AE, coefficient 400	2 215,97

Article 2

En vigueur étendu

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au 1er avril 2010.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé au siège de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Picardie. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à Monsieur le ministre de l'agriculture.

Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	Le syndicat hippique national CFE-CGC,

En vigueur étendu

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

Article 1er

En vigueur étendu

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe III « Cadres » sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

Article 2

En vigueur étendu

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au 1er avril 2010.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé au siège de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Picardie. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à Monsieur le ministre de l'agriculture.

Avenant n° 36 du 13 juillet 2010 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; Le syndicat hippique national CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires mensuels nationaux minimaux des cavaliers d'entraînement sont fixés selon les règles énoncées à l'article 5 de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » de la convention collective nationale.

Article 2

En vigueur étendu

Les valeurs horaires figurant à l'accord du 23 juillet 2009 sont remplacées par les valeurs mensuelles suivantes (151,67 heures) :

- coefficient 200 : 1 393,80 € ;
- coefficient 220 : 1 399,22 € ;
- coefficient 230 : 1 402,25 € ;
- coefficient 300 : 1 420,35 € ;
- coefficient 350 : 1 433,62 € ;
- coefficient 400 : 1 448,11 € ;
- coefficient 450 : 1 460,67 € ;
- coefficient 500 : 1 474,76 €.

Article 3

En vigueur étendu

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1er août 2010.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord de salaire sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Avenant n° 38 du 13 juillet 2010 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; Le syndicat hippique national CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Il est ajouté à l'annexe « Déplacements et primes » de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » :

« Les indemnités de déplacement qui figurent à l'annexe ' Déplacements et primes ' de l'annexe ' Cavaliers d'entraînement ' sont majorées de 8 € pour les déplacements en semi-nocturne ou en nocturne. »

Article 2

En vigueur étendu

La date d'application de ces nouvelles dispositions ci-dessus est fixée au 1er août 2010.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Avenant n° 39 du 4 janvier 2011 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; Le syndicat hippique national CFE-CGC ; La CFTC-Agri ; La FGTA FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires mensuels nationaux minimaux des cavaliers d'entraînement sont fixés selon les règles énoncées à l'article 5 de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » de la convention collective nationale.

Article 2

En vigueur étendu

Les valeurs horaires figurant à l'accord du 13 juillet 2010 sont remplacées par les valeurs mensuelles suivantes (151,67 heures) :

- coefficient 200 : 1 407,74 € ;
- coefficient 220 : 1 413,21 € ;
- coefficient 230 : 1 416,27 € ;
- coefficient 300 : 1 434,55 € ;
- coefficient 350 : 1 447,96 € ;
- coefficient 400 : 1 462,59 € ;
- coefficient 450 : 1 475,28 € ;
- coefficient 500 : 1 489,51 €.

Article 3

En vigueur étendu

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1er janvier 2011.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord de salaire sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Avenant n° 40 du 12 janvier 2012 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; Le syndicat hippique national CFE-CGC ; La CFTC-Agri,

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires mensuels nationaux minimaux des cavaliers d'entraînement sont fixés selon les règles énoncées à l'article 5 de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » de la convention collective nationale.

Article 2

En vigueur étendu

Les valeurs horaires figurant à l'accord du 4 janvier 2011 sont remplacées par les valeurs mensuelles suivantes (151,67 heures) :

- coefficient 200 : 1 449,97 € ;
- coefficient 220 : 1 455,61 € ;
- coefficient 230 : 1 458,76 € ;
- coefficient 300 : 1 477,59 € ;
- coefficient 350 : 1 491,40 € ;
- coefficient 400 : 1 506,47 € ;
- coefficient 450 : 1 519,54 € ;
- coefficient 500 : 1 534,20 €.

Article 3

En vigueur étendu

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1er février 2012.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord de salaire sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Avenant n° 41 du 12 janvier 2012 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; Le syndicat hippique national CFE-CGC ; La CFTC-Agri,

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'annexe « Déplacements » de l'avenant n° 31 pour la région parisienne à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc : 7014).

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 3

En vigueur étendu

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1er février 2012.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord de salaire sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Avenant n° 42 du 12 janvier 2012 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; Le syndicat hippique national CFE-CGC ; La CFTC-Agri,

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'annexe « Déplacements » de l'avenant n° 32 pour la province à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc : 7014).

Indemnités de déplacement en région (hors région parisienne)

Article 2

En vigueur étendu

1. Semaine et dimanche pour un cheval

Dans un rayon :

- de 0 à 10 km : 24 € (déplacement sur place, exemple : Sers à Pau) ;
- de 150 km : 30 € ;
- de 150 à 250 km : 38 € ;
- plus de 250 km : 47 €.

Une somme de 15 € par cheval supplémentaire sera allouée.

Jusqu'à un rayon de 250 km, une somme forfaitaire par déplacement, non soumise à cotisation, correspondant à un repas, est incluse dans les chiffres ci-dessus.

Pour les déplacements d'un rayon supérieur à 250 km, si deux repas sont pris, il convient d'inclure deux fois le montant forfaitaire non soumis à cotisations.

A titre indicatif, le montant forfaitaire est actuellement de 17,40 € par repas pour 2012.

2. Indemnité forfaitaire de meeting (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) : 25 € par jour.

Article 3

En vigueur étendu

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1er février 2012.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord de salaire sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Avenant n° 43 du 16 février 2012 relatif aux salaires (annexe III. - Cadres)

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; Le syndicat hippique national CFE-CGC ; La CFTC-Agri,

Article 1er

En vigueur étendu

Les montants des salaires mensuels minimaux prévus à l'article 5 de l'annexe « Cadres » sont les suivants :

(En euros.)

classification	montant
GV1, coefficient 320	1 844
GV2, coefficient 330	1 901
GV3, coefficient 340	1 959
PG1, coefficient 345	1 988
PG2, coefficient 355	2 044
PG3, coefficient 375	2 160
AE, coefficient 400	2 305

Article 2

En vigueur étendu

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au 1er mars 2012.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 16 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 44 du 16 février 2012 relatif aux salaires (annexe III. - Cadres)

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; Le syndicat hippique national CFE-CGC ; La CFTC-Agri,

Article 1er

En vigueur étendu

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont les suivantes :

- éloignement : 44 € ;
- moyen éloignement et meetings : 57 € ;
- grand éloignement : 75 € ;
- très grand éloignement : 83 €.

Article 2

En vigueur étendu

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont majorées de 13 € pour les déplacements en semi-nocturne et en nocturne.

Article 3

En vigueur étendu

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont majorées de 13 € pour les déplacements comportant des partants le matin et l'après-midi au cours de la même journée.

Article 4

En vigueur étendu

La date d'application de ces nouvelles dispositions ci-dessus est fixée au 1er mars 2012.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Avenant n° 45 du 16 février 2012 relatif aux salaires (Annexe III - cadres)

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; Le syndicat hippique national CFE-CGC ; La CFTC-Agri,

Article 1er

En vigueur étendu

Les frais d'habillement et de blanchisserie de l'article 9 de l'annexe III « Cadres » sont les suivants :

Les parties signataires conviennent que l'achat de chaussures et de costumes, rendu nécessaire pour l'exercice de leur activité professionnelle, fera l'objet d'un remboursement sur présentation d'un justificatif.

Trois paires de chaussures par an dans la limite de 60 € par paire et un costume dans la limite de 200 € par an seront ainsi remboursés.

Les frais de blanchissage, au nombre de quatre tenues par mois, feront également l'objet de remboursement sur présentation de factures.

Article 2

En vigueur étendu

La date d'application de ces nouvelles dispositions ci-dessus est fixée au 1er mars 2012.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Avenant n° 47 du 12 février 2013 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; Le syndicat hippique national ; La CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant abroge les dispositions de l'annexe « Indemnités de déplacement en région (hors région parisienne) » de l'avenant n° 42 du 12 janvier 2012 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop.

Indemnités de déplacement hors région parisienne au 1er mars 2013

Article 2

En vigueur étendu

1. Semaine et dimanche pour un cheval :

Déplacement en région, dans un rayon :

- de 0 à 10 km : 24 € (déplacement sur place, exemple : de Sers à Pau) ;
- de 10 à 150 km : 30 € ;
- de 150 à 250 km : 38 € (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) ;
- plus de 250 km : 47 € (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement).

Déplacement à l'étranger (plus d'une journée) : 80 €.

Une somme de 15 € par cheval supplémentaire sera allouée.

Jusqu'à un rayon de 150 km, une somme forfaitaire par déplacement, non soumise à cotisation, correspondant à un repas, est incluse dans les chiffres ci-dessus (à titre indicatif, le montant forfaitaire est actuellement de 17,70 € par repas pour 2012).

2. Indemnité forfaitaire de meeting (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) : 25 € par jour.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie.

Avenant n° 48 du 12 février 2013 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; Le syndicat hippique national ; La CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant abroge les dispositions de l'annexe « Déplacements région parisienne » de l'avenant n° 41 du 12 janvier 2012 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop.

Indemnités de déplacement et primes région parisienne au 1er mars 2012

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie.

Avenant n° 49 du 30 avril 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er juin 2013

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	Le syndicat hippique national CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les montants des salaires mensuels minimaux prévus à l'article 5 de l'annexe « Cadres » sont les suivants :

(En euros.)

Emploi et échelon	Coefficient	Montant
GV1	320	1 862,50
GV2	330	1 920,00
GV3	340	1 978,60
PG1	345	2 007,90
PG2	355	2 064,50
PG3	375	2 181,60
AE	400	2 328,00

Article 2

En vigueur étendu

La date d'application des dispositions ci-dessus est fixée au 1er juin 2013.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à Monsieur le ministre de l'agriculture.

Avenant n° 50 du 30 avril 2013

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	Le syndicat hippique national CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont les suivantes :

- éloignement : 44 € ;
- moyen éloignement et meetings : 57 € ;
- grand éloignement : 76 € ;
- très grand éloignement : 84 €.

Article 2

En vigueur étendu

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont majorées de 13 € pour les déplacements en semi-nocturne et en nocturne.

Article 3

En vigueur étendu

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont majorées de 13 € pour les déplacements comportant des partants le matin et l'après-midi au cours de la même journée.

Article 4

En vigueur étendu

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au 1er juin 2013.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Avenant n° 50 bis du 30 avril 2013

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	Le syndicat hippique national CFE-CGC ; La FGA CFDT ; La CFTC-Agri,

Article 1er

En vigueur étendu

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont les suivantes :

- éloignement : 44 € ;
- moyen éloignement et meetings : 57 € ;
- grand éloignement : 76 € ;

- très grand éloignement : 84 €.

Article 2

En vigueur étendu

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont majorées de 13 € pour les déplacements en semi-nocturne et en nocturne.

Article 3

En vigueur étendu

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont majorées de 13 € pour les déplacements comportant des partants le matin et l'après-midi au cours de la même journée.

Article 4

En vigueur étendu

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au 1er juin 2013.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie.

Avenant n° 51 du 12 juillet 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2013

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La CFTC-Agri,

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires mensuels nationaux minimaux des cavaliers d'entraînement sont fixés selon les règles énoncées à l'article 5 de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » de la convention collective.

Article 2

En vigueur étendu

Les valeurs figurant à l'avenant n° 40 du 12 janvier 2012 sont remplacées par les suivantes :

(En euros.)

Coefficient	Salaire mensuel (pour 151,67 heures)
200	1 476
220	1 482
230	1 485
300	1 504
350	1 518
400	1 534
450	1 547
500	1 562

Article 3

En vigueur étendu

Ces nouvelles valeurs sont applicables à compter du 1er juillet 2013.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie.

Avenant n° 52 du 19 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2014

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La CFTC-Agri,

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires mensuels nationaux minimaux des cavaliers d'entraînement sont fixés selon les règles énoncées à l'article 5 de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » de la convention collective.

Article 2

En vigueur étendu

Les valeurs figurant à l'avenant n° 51 du 12 juillet 2013 sont remplacées par les suivantes :

(En euros.)

Coefficient	Salaire mensuel (pour 151,67 heures)
200	1 495
220	1 501
230	1 504
300	1 524

Coefficient	Salaire mensuel (pour 151,67 heures)
350	1 538
400	1 554
450	1 567
500	1 582

Article 3

En vigueur étendu

Ces nouvelles valeurs sont applicables à compter du 1er avril 2014.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie.

Avenant n° 53 du 19 mars 2014 relatif aux indemnités minimales région parisienne au 1er avril 2014

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La CFTC-Agri,

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant abroge et remplace les dispositions de l'avenant n° 48 du 12 février 2013 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop.

Annexe « Déplacement et primes »

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie.

Avenant n° 54 du 19 mars 2014 relatif aux indemnités minimales hors région parisienne au 1er avril 2014

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La CFTC-Agri,

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant abroge et remplace les dispositions de l'avenant n° 47 du 12 février 2013 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop.

Annexe « Indemnités de déplacement en région (hors région parisienne) » au 1er avril 2014

Article 2

En vigueur étendu

1. Semaine et dimanche pour un cheval

Dans un rayon de :

- 0 à 10 km : 24,50 € (déplacement sur place, exemple : de Sers à Pau) ;
- 150 km : 30,60 € ;
- 150 à 250 km : 38,70 € (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) ;
- plus de 250 km : 48 € (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement).

Déplacement à l'étranger (plus d'une journée) : 80 €.

Une somme de 15 € par cheval supplémentaire sera allouée.

Jusqu'à un rayon de 150 km, une somme forfaitaire par déplacement, non soumise à cotisation, correspondant à un repas, est incluse dans les chiffres ci-dessus (à titre indicatif, le montant forfaitaire est de 17,90 € par repas pour 2014).

2. Indemnité forfaitaire de meeting (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) : 25 € par jour.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie.

Avenant n° 56 du 11 juillet 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2014

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	Le syndicat hippique national CFE-CGC ; La FGA CFDT ; La CFTC-Agri,

Article 1er

En vigueur étendu

Les montants des salaires mensuels minimaux prévus à l'article 5 de l'annexe III « Cadres » sont les suivants :

(En euros.)

Emploi et échelon	Coefficient	Montant
GV1	320	1 890,43
GV2	330	1 948,80
GV3	340	2 017,41
PG1	345	2 038,01
PG2	355	2 095,46
PG3	375	2 214,32
AE	400	2 362,92

Article 2

En vigueur étendu

La date d'application des dispositions ci-dessus est fixée au 1er juillet 2014.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie.

Avenant n° 57 du 11 juillet 2014

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	Le syndicat hippique national CFE-CGC ; La FGA CFDT ; La CFTC-Agri,

Article 1er

En vigueur étendu

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont les suivantes :

- éloignement : 45 € ;
- moyen éloignement et meetings : 58 € ;
- grand éloignement : 77 € ;
- très grand éloignement : 85 €.

Article 2

En vigueur étendu

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont majorées de 13 € pour les déplacements en semi-nocturne et en nocturne.

Article 3

En vigueur étendu

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont majorées de 13 € pour les déplacements comportant des partants le matin et l'après-midi au cours de la même journée.

Article 4

En vigueur étendu

La date d'application de ces dispositions est fixée au 1er août 2014.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la DIRECCTE de Picardie.

Avenant n° 59 du 13 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2015

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	La CFTC-Agri ; La FGTA FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires mensuels bruts nationaux minimaux des cavaliers d'entraînement sont fixés selon les règles énoncées à l'article 5 de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » de la convention collective.

Article 2

En vigueur étendu

Les valeurs figurant à l'avenant n° 52 du 19 mars 2014 sont remplacées par les suivantes :

(En euros.)

Coefficient	Salaire mensuel (151,67 heures)
200	1 509,95
220	1 516,01
230	1 519,04
300	1 539,24
350	1 553,38
400	1 569,54
450	1 582,67
500	1 597,82

Article 3

En vigueur étendu

Ces nouvelles valeurs sont applicables à compter du 1er janvier 2015.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie.

Avenant n° 62 du 7 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; Le syndicat hippique national CFE-CGC ; La CFTC Agri ; La FGTA FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires mensuels bruts nationaux minimaux des cavaliers d'entraînement sont fixés selon les règles énoncées à l'article 5 de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » de la convention collective.

Article 2

En vigueur étendu

Les valeurs figurant dans l'avenant n° 59 du 13 janvier 2015 sont remplacées par les suivantes :

(En euros.)

Coefficient	Salaire mensuel (151,67 heures)
200	1 525,04
220	1 531,17
230	1 534,23
300	1 554,63
350	1 568,91
400	1 585,23
450	1 598,49
500	1 613,79

Article 3

En vigueur étendu

Ces nouvelles valeurs sont applicables à compter du 1er janvier 2016.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la DIRECCTE de Picardie - Nord - Pas-de-Calais.

Avenant n° 65 du 7 janvier 2016 relatif aux indemnités minimales « Hors région parisienne » au 1er janvier 2016

Signataires	
Organisations patronales	Association des entraîneurs de galop
Organisations de salariés	FGA CFDT Syndicat hippique national CFE-CGC CFTC-Agri FGTA FO

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant abroge et remplace les dispositions de l'avenant n° 54 du 19 mars 2014 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop.

Annexe « Indemnités de déplacement en région (hors région parisienne) » au 1er janvier 2016

Article 2

En vigueur étendu

1. Semaine et dimanche pour un cheval :

Dans un rayon de :

- 0 à 10 km : 24,50 € (déplacement sur place, exemple : de Sers à Pau) ;
- 150 km : 30,60 € ;
- 150 à 250 km : 38,70 € (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) ;
- plus de 250 km : 48 € (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement).

Déplacement à l'étranger (plus d'une journée) : 80 €.

Une somme de 15 € par cheval supplémentaire sera allouée.

Les indemnités de déplacement sont majorées de 9 € pour les semi-nocturnes et les nocturnes.

Jusqu'à un rayon de 150 km, une somme forfaitaire par déplacement, non soumise à cotisation, correspondant à un repas, est incluse dans les chiffres ci-dessus (à titre indicatif, le montant forfaitaire est de 18,30 € par repas pour 2016).

2. Indemnité forfaitaire de meeting (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) : 25 € par jour.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie - Nord - Pas-de-Calais.

Avenant n° 66 du 7 janvier 2016 relatif aux primes forfaitaires d'éloignement au 1er janvier 2016

Signataires	
Organisations patronales	Association des entraîneurs de galop
Organisations de salariés	Syndicat hippique national CFE-CGC FGA CFDT CFTC-Agri FGTA FO

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant abroge et remplace les dispositions de l'avenant n° 57 du 11 juillet 2014 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop.

Article 1er

En vigueur étendu

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont les suivantes :

- éloignement : 45 € ;
- moyen éloignement et meetings : 58 € ;
- grand éloignement : 77 € ;
- très grand éloignement : 85 €.

Article 2

En vigueur étendu

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont majorées de 14 € pour les déplacements en semi-nocturne et en nocturne.

Article 3

En vigueur étendu

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont majorées de 13 € pour les déplacements comportant des partants le matin et l'après-midi au cours de la même journée.

Article 4

En vigueur étendu

La date d'application de ces dispositions est fixée au 1er janvier 2016.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la DIRECCTE de Picardie - Nord - Pas-de-Calais.

Avenant n° 67 du 7 janvier 2016 relatif aux indemnités minimales « Région parisienne » au 1er janvier 2016

Signataires	
Organisations patronales	Association des entraîneurs de galop
Organisations de salariés	FGA CFDT Syndicat hippique national CFE-CGC CFTC-Agri FGTA FO

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant abroge et remplace les dispositions de l'avenant n° 53 du 19 mars 2014 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop.

Annexe déplacements et primes

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie - Nord - Pas-de-Calais.

Avenant n° 68 du 7 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016 à l'annexe III « Cadres »

Signataires	
Organisations patronales	L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	Le syndicat hippique national CFE-CGC ; La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; La FGTA FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 61 du 13 janvier 2015.

Les montants des salaires mensuels minimaux prévus à l'article 5 de l'annexe III « Cadres » sont les suivants :

(En euros.)

Emploi et échelon	Coefficient	Montant
GV1	320	1 928,42
GV2	330	1 987,96
GV3	340	2 057,95
PG1	345	2 078,97
PG2	355	2 137,57
PG3	375	2 258,82
AE	400	2 410,40

Article 2

En vigueur étendu

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au 1er janvier 2016.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la DIRECCTE de Picardie - Nord - Pas-de-Calais.

Avenant n° 69 du 9 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2017

Signataires	
Organisations patronales	Association des entraîneurs de galop
Organisations de salariés	FGA CFDT CFTC-Agri FGTA FO

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires mensuels bruts nationaux minimaux des cavaliers d'entraînement sont fixés selon les règles énoncées à l'article 5 de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » de la convention collective.

Article 2

En vigueur étendu

Les valeurs horaires figurant à l'accord du 7 janvier 2016 sont remplacées par les valeurs mensuelles suivantes :

(En euros.)

Coefficient	Salaire mensuel (151,67 heures)
200	1 541,82
220	1 548,01
230	1 551,11
300	1 571,73
350	1 586,17
400	1 602,67
450	1 616,07
500	1 631,54

Article 3

En vigueur étendu

Ces nouvelles valeurs sont applicables à compter du 1er janvier 2017.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la DIRECCTE des Hauts-de-France.

Avenant n° 71 du 9 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2017 (article 5 de l'annexe III

« Cadres »)

Signataires	
Organisations patronales	Association des entraîneurs de galop
Organisations de salariés	FGA CFDT CFTC-Agri FGTA FO

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 68 du 7 janvier 2016.

Les montants des salaires mensuels minimaux prévus à l'article 5 de l'annexe III « Cadres » sont les suivants :

(En euros.)

Emploi et échelon	Coefficient	Montant
GV1	320	1 949,63
GV2	330	2 009,83
GV3	340	2 080,59
PG1	345	2 101,84
PG2	355	2 161,08
PG3	375	2 283,67
AE	400	2 436,89

Article 2

En vigueur étendu

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au 1er janvier 2017.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la DIRECCTE des Hauts-de-France.

Avenant n° 72 du 9 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2018

Signataires	
Organisations patronales	Association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	FGA CFDT ; CFTC-Agri ; FGTA FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires mensuels bruts nationaux minimaux des cavaliers d'entraînement sont fixés selon les règles énoncées à l'article 5 de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » de la convention collective nationale.

Article 2

En vigueur étendu

Les valeurs horaires figurant à l'accord du 9 janvier 2017 sont remplacées par les valeurs mensuelles suivantes (151,67 heures) :

- coefficient 200 : 1 546,95 €/ mois ;
- coefficient 220 : 1 571,23 € ;
- coefficient 230 : 1 574,38 € ;
- coefficient 300 : 1 595,31 € ;
- coefficient 350 : 1 609,96 € ;
- coefficient 400 : 1 626,71 € ;
- coefficient 450 : 1 640,31 € ;
- coefficient 500 : 1 656,01 €.

Article 3

En vigueur étendu

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1er janvier 2018.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord de salaire sera déposé au siège à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail de l'emploi de l'Oise. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Avenant n° 73 du 9 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2018 (art. 5 de l'annexe III « Cadres »)

Signataires	
Organisations patronales	Association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	FGA CFDT ; CFTC-Agri ; FGTA FO,

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

La date d'application de ces nouvelles dispositions ci-dessus est fixée au 1er janvier 2018.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé au siège de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de l'Oise. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Avenant n° 75 du 11 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2019

Signataires	
Organisations patronales	Association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO ; Fédération CFTC-Agri,

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires mensuels bruts nationaux minimaux des cavaliers d'entraînement sont fixés selon les règles énoncées à l'article 5 de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » de la convention collective nationale.

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 3

En vigueur étendu

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1er janvier 2019 jusqu'au 30 juin 2019.

Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 5

En vigueur étendu

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1er juillet 2019. L'ensemble aboutit à une augmentation globale de 2,05 % sur l'année.

Article 6

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 7

En vigueur étendu

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1er janvier 2019 jusqu'au 30 juin 2019.

Article 8

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 9

En vigueur étendu

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1er juillet 2019. L'ensemble aboutit à une augmentation globale de 2,05 % sur l'année.

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord de salaire sera déposé au siège à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de l'Oise. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France,
Organisations de salariés	Le syndicat FGA-CFDT ; Le syndicat CFTC ; Le syndicat FNAF-CGT ; Le syndicat FGTA-FO,

En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord ont convenu des dispositions suivantes :

Bénéficiaires

Article 1er

Le personnel salarié occupé à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses au trot et au galop qui n'est pas affilié à la CPCEA et qui relève des CCN suivantes :

- centres d'entraînement de chevaux de courses au galop ;
- centres d'entraînement de chevaux de courses au trot,

bénéficie obligatoirement d'une prévoyance complémentaire dont les garanties sont définies à l'article 2.

Les retraités ayant appartenu à la catégorie de personnel salarié mentionné ci-dessus et bénéficiaires de la garantie frais de soins de santé à la date du 1er octobre 2003.

Cette disposition est étendue à l'ensemble des nouveaux retraités qui auront terminé leur activité dans le champ d'application du présent accord national.

Garanties

Article 2

En vigueur non étendu

La prévoyance complémentaire visée par le présent accord assure des compléments de garanties dans les domaines suivants :

1. Maintien du salaire ;
2. Incapacité-invalidité ;
3. Décès-invalidité permanente absolue ;
4. Soins de santé.

Les garanties sont portées à :

1. Maintien de salaire

Tout salarié en arrêt de travail résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, bénéficiera d'un maintien de son salaire dans les conditions suivantes, sous réserve de l'application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 étendu aux salariés du secteur agricole par la loi n° 88-1202 du 31 décembre 1988 :

- d'être pris en charge par la MSA ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la CEE (Communauté économique européenne) ;
- d'être soigné dans tout autre pays au cours d'un déplacement professionnel, l'AG2R-Prévoyance intervenant, le cas échéant, sur la base d'une intervention fictive de la MSA, dans l'éventualité d'absence d'accord de réciprocité.

Maladie ou accident de la vie privée.

Ancienneté minimum dans la profession : 1 an.

En cas d'arrêt de l'activité d'une durée supérieure ou égale à 24 mois, le salarié relevant du paragraphe 1 de l'article 1er du présent accord devra, pour bénéficier à nouveau de la garantie, justifier d'une ancienneté minimum de 1 an à compter de sa dernière reprise d'activité dans la profession, étant entendu que n'entrent pas dans le calcul des 24 mois les arrêts consécutifs à :

- une maladie ou un accident indemnisé par la MSA au titre des prestations en espèces ;
- le congé parental.

La période d'ancienneté minimum requise appréciable lors de l'arrêt de travail est supprimée dès lors que l'arrêt de travail survient après une période ininterrompue de chômage, sous réserve que l'assuré ait été affilié antérieurement au régime de prévoyance d'une manière continue au minimum pendant une durée de 36 mois.

Le temps de formation dans le secteur d'activité est assimilé à l'activité professionnelle.

Franchise de 8 jours appliquée à chaque arrêt de travail ; celle-ci est réduite à 3 jours si l'ancienneté acquise dans l'entreprise est égale à 2 ans et plus.

Ce délai de franchise de 3 jours peut être revu chaque année en fonction des résultats techniques du régime de prévoyance.

Montant et durée de l'indemnisation :

ORIGINE de l'arrêt	ANCIENNETE	MONTANT de l'indemnité journalière y compris les indemnités journalières MSA	DUREE d'indemnisation	MONTANT de l'indemnité journalière y compris les indemnités journalières MSA	DUREE d'indemnisation
Maladie ou accident de la vie privée	Dans la profession - 1 an	100 % du salaire brut	30 jours	90 % du salaire brut	15 jours
Maladie ou accident de la vie privée	Dans l'entreprise - 2 ans à 22 ans inclus	100 % du salaire brut	30 jours	90 % du salaire brut	30 jours
Maladie ou accident de la vie privée	Dans l'entreprise - 23 ans à 28 ans inclus	100 % du salaire brut	30 jours	90 % du salaire brut	40 jours
Maladie ou accident de la vie privée	Dans l'entreprise - 29 ans à 32 ans inclus	100 % du salaire brut	30 jours	90 % du salaire brut	50 jours
Maladie ou accident de la vie privée	Dans l'entreprise A compter de 33 ans	100 % du salaire brut	30 jours	90 % du salaire brut	60 jours

Si un salarié acquiert l'ancienneté requise pour bénéficier des garanties de maintien de salaire au cours d'une absence pour cause de maladie ou accident (autre que le travail), il bénéficie des prestations pour la période d'indemnisation restant à couvrir et ce, à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel l'ancienneté nécessaire au bénéfice des prestations a été acquise.

Accident du travail ou maladie professionnelle.

Montant et durée de l'indemnisation :

ORIGINE de l'arrêt	ANCIENNETE	MONTANT de l'indemnité journalière y compris les indemnités journalières MSA	DUREE d'indemnisation
Accident du travail ou maladie professionnelle	Néant	100 % du salaire de référence	45 jours
Accident du travail ou maladie professionnelle	Néant	90 % du salaire de référence	30 jours
Accident du travail ou maladie professionnelle	Plus de 2 ans dans l'entreprise	100 % du salaire de référence	45 jours

Accident du travail ou maladie professionnelle	Plus de 2 ans dans l'entreprise	90 % du salaire de référence	45 jours
--	---------------------------------	------------------------------	----------

Dispositions communes aux paragraphes maladie ou accident de la vie privée et accident du travail ou maladie professionnelle :

En cas d'arrêts successifs, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation n'excède pas celle prévue dans les tableaux ci-dessus.

Le salaire servant de référence au calcul des indemnités complémentaires est celui ayant servi de base au calcul des prestations de la mutualité sociale agricole.

L'employé est tenu de donner à son employeur l'autorisation de percevoir les indemnités journalières en son lieu et place.

2 Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie prévoyance

2.1 Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié ainsi que ses ayants droit bénéficient du maintien des garanties prévoyance dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1er juin 2015.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- lorsque l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

2.2. Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article 3.1.1 et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin visés à l'article 3.1.2.

3.

4. Frais de santé

4.1. Garantie frais de santé

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des cotisations en tout ou partie à cette occasion.

4.2. Niveau des prestations

Le présent régime est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, ainsi que dans le respect du niveau de garanties défini à l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale dans le cadre du dispositif de généralisation de la complémentaire santé.

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous incluent les remboursements versés par la sécurité sociale. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident du travail/ maladie professionnelle et maternité.

Le respect des règles de prise en charge maximale définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

Chaque bénéficiaire affilié au régime bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous.

Hospitalisation et soins externes

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0003/boc_20160003_0000_0030.pdf

Soins, prothèses dentaires et orthodontie

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0003/boc_20160003_0000_0030.pdf

Équipement optique

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part, la monture, d'autre part, les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la

précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

(Tableaux 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/2016/0003/boc_20160003_0000_0030.pdf

Autres garanties

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0003/boc_20160003_0000_0030.pdf

4.3. Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé

4.3.1. Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié ainsi que ses ayants droit bénéficient du maintien de la garantie frais de santé dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1er juin 2014.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie, au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend un autre emploi ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

4.3.2. Anciens salariés bénéficiaires des dispositions de l'article 4 de la loi Evin

(Tableaux 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/2016/0003/boc_20160003_0000_0030.pdf

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examen ou questionnaire médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du salarié ou dans les 6 mois suivant la fin de la période de portabilité définie à l'article 4.3.1 précédent.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande et les conditions tarifaires de ce maintien.

4.3.3. Conditions de suspension des garanties

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur maintient sa contribution et continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime frais de santé. Le salarié doit également acquitter sa part de cotisation.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité de la cotisation du régime.

4.3.4. Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article 4.3.1 et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin visés à l'article 4.3.2.

Prestations

Article 3

En vigueur étendu

En aucun cas, les prestations servies en application du présent accord, en complément des avantages résultant du régime d'assurance obligatoire contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, du régime des assurances sociales agricoles et d'un régime de prévoyance individuel ou collective, ne

peuvent avoir pour effet :

- soit de porter le total des prestations attribuées à l'intéressé au titre des frais médicaux, des frais pharmaceutiques ou des frais d'hospitalisation à un montant supérieur aux sommes effectivement déboursées par lui ;
- soit de porter le total des indemnités en espèces servies à l'assuré en cas d'arrêt de travail et des fractions de salaire à lui maintenues à une somme supérieure à son salaire net normal.

Les arrêts de travail, pour cause d'accident de travail, de trajet, de maladie professionnelle, de maladie ou d'accident de la vie privée, ne peuvent donner lieu à indemnisation complémentaire que s'ils sont pris en charge par la caisse de mutualité sociale agricole et s'ils sont constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu. Si le médecin contrôleur conclut à une absence non justifiée par la maladie, les allocations complémentaires ne sont pas dues.

Le régime établi par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Article 3.1

En vigueur étendu

Article 3.1.1

Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié ainsi que ses ayants droits bénéficient du maintien de la garantie frais de santé dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1er juin 2014.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail. Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend un autre emploi ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 3.1.2

Anciens salariés bénéficiaires des dispositions de l'article 4 de la loi Evin

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examen ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme désigné dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du salarié ou dans les 6 mois suivant la fin de la période de portabilité définie à l'article 3.1.1 précédent.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande et les conditions tarifaires de ce maintien.

Article 3.1.3

Conditions de suspension de garanties

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur maintient sa contribution et continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime frais de santé.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme désigné en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme désigné de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité de la cotisation du régime.

Article 3.1.4

Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent :

- en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article 3.1.1 et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin visés à l'article 3.1.2.

Organisme gestionnaire

Article 4

En vigueur étendu

Les employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord adhèrent pour leur personnel à l'organisme de prévoyance qui gèrera les garanties prévues à l'article 2.

Le régime de prévoyance est géré dans les conditions fixées par les statuts et le règlement de l'institution approuvés par arrêté du ministre chargé de l'agriculture.

Cotisation Santé

Article 5

En vigueur étendu

Effet : 1er janvier 2007

Personnel salarié : 34,79 € (1).

Le financement est réparti comme suit :

(En euros.)

RÉPARTITION du financement	EMPLOYEUR	SALARIÉ	AFASEC	CASREC	TOTAL
TOTAL	1,44	6,98	22,87	3,50	34,79

Etant précisé que les financements par l'AFASEC et la CARSEC n'interviennent que pour la garantie "frais de santé" et sont respectivement plafonnés à 22,87 € et 3,50 € par participant et par mois.

Retraités (ancienneté < 15 ans) : aucune participation financière de l'AFASEC et de la CASREC.

Maintien de la couverture de frais de santé aux anciens élèves (art. 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989).

En cas de cessation de garantie, le participant et ses ayants droit ont la possibilité d'adhérer à l'une des garanties individuelles élaborées à leur intention par l'organisme d'assureur gestionnaire du présent accord sans application de période probatoire ni de formalité médicale.

Retraités (ancienneté > 15 ans) : la cotisation s'établit comme suit (1) :

(En euros.)

ANCIENNETÉ	AFASEC	CASREC	RETRAITÉ	TOTAL
>15 ans mais <34 ans	3,66	6,30	51,15	61,61
supérieure ou égale à 35 ans	8,23	13,16	39,72	61,61

Effet : 1er avril 2007

Les cotisations du personnel salarié sont portées, selon la répartition ci-après, à :

(En euros.)

RÉPARTITION	EMPLOYEUR	SALARIÉ	AFASEC	CASREC	TOTAL
Maintien de salaire (à charge exclusive employeur)	9,91 (sans changement)	-	-	-	9,91
Incapacité	0	5,27	-	-	5,27
Invalidité	1,42	3,85	-	-	5,27
Décès	0,21	2,38	-	-	2,59
Frais médicaux	0,94	6,98	23,37	3,50	34,79
Total	12,48	18,48	23,37	3,50	57,83

Etant précisé que :

-les cotisations destinées à la couverture des dépenses consécutives aux accidents du travail et maladies professionnelles, celles résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord de mensualisation et celles destinées au financement des charges patronales dues par les indemnités complémentaires sont à la charge exclusive de l'employeur.

-le financement de l'AFASEC pour la garantie frais de santé est porté à 23,37 € (soit + 0,50 €) et la participation des « employeurs » ramenée sur cette garantie à 0,94 € (soit-0,50 €) par participant et par mois.

-dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance intégralement la « Garantie incapacité de travail

Effet : 1er janvier 2008

Les cotisations du personnel salarié sont portées, selon la répartition ci-après, à :

(En euros.)

RÉPARTITION	EMPLOYEUR	SALARIÉ	AFASEC	CASREC	TOTAL
Maintien de salaire (à charge exclusive employeur)	9,91 (sans changement)	-	-	-	9,91
Incapacité	0	5,77	-	-	5,77
Invalidité	2,17	4,35	-	-	6,52
Décès	0,71	2,63	-	-	3,34
Frais médicaux	0,94	6,98	23,37	3,50	34,79
Total	13,73	19,73	23,37	3,50	60,33

Etant précisé que :

-les cotisations destinées à la couverture des dépenses consécutives aux accidents du travail et maladies professionnelles, celles résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord de mensualisation et celles destinées au financement des charges patronales dues par les indemnités complémentaires sont à la charge exclusive de l'employeur ;

-dans le cadre de sa quote-part, et sous réserve de ce qui est indiqué ci-dessus en termes de financement de la garantie accidents de travail et maladies professionnelles, le salarié finance intégralement la « Garantie Incapacité de travail » ;

-les financements, par l'AFASEC et la CASREC n'interviennent que pour la garantie Frais de santé et sont respectivement plafonnés à 23,37 € et 3,50 € par participant et par mois.

Effet : 1er juillet 2009

Personnel salarié : la cotisation « frais de santé » est portée à 35,97 € (antérieurement 34,79 €).

Le financement est réparti comme suit :

(En euros.)

Répartition du financement	Employeur	Salarié	AFASEC	CASREC	Total
Total	1,53	7,57	23,37	3,50	35,97

Retraités (ancienneté < 15 ans) :

Aucune participation financière de l'AFASEC et CASREC : sans changement.

Retraités (ancienneté > 15 ans) :

La cotisation s'établit comme suit à :

(En euros.)

	AFASEC	CASREC	Retraite	Total
Catégorie 2 Ancienneté > 15 ans mais < 34 ans	3,66	6,30	54,48	64,44
Catégorie 3 Ancienneté supérieure ou égale à 35 ans	8,23	13,16	43,05	64,44

Bilan des cotisations du personnel salarié

Les cotisations du personnel salarié sont portées selon la répartition ci-après :

(En euros.)

Répartition	Employeur	Salarié	AFASEC	CASREC	Total
Maintien de salaire (à charge exclusive employeur)	9,91 (sans changement)	-	-	-	9,91
Incapacité	0	5,77	-	-	5,77
Invalidité	2,17	4,35	-	-	6,52
Décès	0,71	2,63	-	-	3,34
Frais médicaux	1,53	7,57	23,37	3,50	35,97
TOTAL	14,32	20,32	23,37	3,50	61,51

Les financements par l'AFASEC et CASREC n'interviennent que pour la garantie frais de santé et sont respectivement plafonnés à 23,37 € et 3,50 € par participant et par mois.

Effet au 1er janvier 2010

Personnel salarié : la cotisation « frais de santé » est portée à 36,97 € (antérieurement 35,79 €).

Le financement est réparti comme suit :

(En euros.)

Répartition du financement	Employeur	Salarié	AFASEC	CASREC	Total
TOTAL	1,93	8,17	23,37	3,50	36,97

Retraités (ancienneté < 15 ans) :

Aucune participation financière de l'AFASEC et CASREC : sans changement.

Retraités (ancienneté > 15 ans) :

La cotisation s'établit comme suit à :

(En euros.)

	AFASEC	CASREC	Retraite	Total
Catégorie 2 Ancienneté > 15 ans mais < 34 ans	3,66	6,30	56,48	66,44
Catégorie 3 Ancienneté supérieure ou égale à 35 ans	8,23	13,16	45,05	66,44

Bilan des cotisations du personnel salarié

Les cotisations du personnel salarié sont portées selon la répartition ci-après :

(En euros.)

Répartition	Employeur	Salarié	AFASEC	CASREC	Total
Maintien de salaire (à charge exclusive employeur)	9,91 (sans changement)	-	-	-	9,91
Incapacité	0	5,77	-	-	5,77
Invalidité	2,17	4,35	-	-	6,52
Décès	0,71	2,63	-	-	3,34
Frais médicaux	1,93	8,17	23,37	3,50	36,97
Total	14,72	20,92	23,37	3,50	62,51

Les financements par l'AFASEC et CASREC n'interviennent que pour la garantie frais de santé et sont respectivement plafonnés à : 23,37 € et 3,50 € par participant et par mois.

Effet au 1er juillet 2011

Les cotisations du personnel salarié sont portées à :

(En euros.)

Répartition	Employeur	Salarié	AFASEC	CASREC	Total
Maintien de salaire (à la charge exclusive de l'employeur)	9,91 (sans changement)				9,91
Incapacité	0	6,80			6,80
Invalidité	2,60	5,04			7,64
Décès	0,71	2,63			3,34
Frais médicaux	1,93	8,17	23,37	3,50	36,97
Total	15,15	22,64	23,37	3,50	64,66

Il est précisé que :

- les cotisations destinées à la couverture des dépenses consécutives aux accidents du travail et maladies professionnelles, celles résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord de mensualisation et celles destinées au financement des charges patronales dues par les indemnités complémentaires sont à la charge exclusive de l'employeur ;

- dans le cadre de sa quote-part, et sous réserve de ce qui est indiqué ci-dessus en termes de financement de la garantie accidents de travail et maladies professionnelles, le salarié finance intégralement la garantie incapacité de travail

Effet au 1er janvier 2012

Les cotisations du personnel salarié sont portées à :

(En euros.)

Répartition	Employeur	Salarié	AFASEC	CASREC	Total
Maintien de salaire (à la charge exclusive de l'employeur)	9,91 (sans changement)				9,91
Incapacité	0	6,80			6,80
Invalidité	3,10	7,04			10,14
Décès	0,71	2,63			3,34
Frais médicaux	1,93	8,17	23,37	3,50	36,97
Total	15,65	24,64	23,37	3,50	67,16

Il est précisé que :

- les cotisations destinées à la couverture des dépenses consécutives aux accidents du travail et maladies professionnelles, celles résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord de mensualisation et celles destinées au financement des charges patronales dues par les indemnités complémentaires sont à la charge exclusive de l'employeur ;

- dans le cadre de sa quote-part, et sous réserve de ce qui est indiqué ci-dessus en termes de financement de la garantie accidents de travail et maladies professionnelles, le salarié finance intégralement la garantie incapacité de travail.

Date d'effet : 1er juillet 2012.

Compte tenu des résultats déficitaires des garanties prévoyance de votre entreprise et afin de permettre un retour à une gestion équilibrée, il est convenu d'appliquer les taux de cotisation suivants à effet du 1er juillet 2012.

Catégorie 010 - salarié non cadre :

(En euros.)

Garantie		Cotisation		
		Part employeur	Part salarié	Total
Maintien de salaire		9,91	Néant	9,91
Prévoyance	Incapacité	Néant	7,83	7,83
	Invalidité	3,53	7,73	11,26
	Décès	0,71	2,63	3,34
	Total	4,24	18,19	22,43

Garanties : le niveau des garanties est inchangé.

Date d'effet : 1er juillet 2013.

Compte tenu des résultats déficitaires des garanties prévoyance de votre entreprise et afin de permettre un retour à une gestion équilibrée, il est convenu d'appliquer les taux de cotisation suivants à effet du 1er juillet 2013.

Catégorie 010 - salarié non cadre :

(En euros.)

Garantie		Cotisation		
		Part employeur	Part salarié	Total
Maintien de salaire		9,91	Néant	9,91
Prévoyance	Incapacité	Néant	8,86	8,86
	Invalidité	3,96	8,42	12,38
	Décès	0,71	2,63	3,34
	Total	4,67	19,91	24,58

Garanties : le niveau des garanties est inchangé.

Date d'effet : 1er janvier 2016.

Le financement de la garantie santé est assuré par une cotisation à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et du salarié.

(En euros.)

Catégorie	Répartition du financement	Employeur	Salarié	Total
Salarié non cadre (catégorie 10)	Maintien de salaire	9,91	-	9,91
	Incapacité	0,00	8,86	8,86
	Invalidité	3,96	8,42	12,38
	Décès	0,71	2,63	3,34
	Total prévoyance	4,67	19,91	24,58
	Frais de santé	18,49	18,49	36,98
	Total	33,07	38,40	71,47

Garanties : le niveau des garanties est inchangé.

Date d'effet : 1er janvier 2017.

Le financement de la garantie santé est assuré par une cotisation à la charge de l'employeur et du salarié à hauteur de 50 % chacun.

(En euros.)

Catégorie	Cotisation
Salarié non cadre (catégorie 10)	39,56

Le niveau de la garantie « ostéopathie, chiropractie » est porté de 20 € à 30 € par séance, limité à 4 séances par an.

Le financement de la garantie prévoyance complémentaire (incapacité/ invalidité/ décès) est assuré par une cotisation à la charge de l'employeur à hauteur de 22,6 % et, de 77,4 % à la charge du salarié, soit :

(En euros.)

Catégorie	Répartition du financement	Employeur	Salarié	Total
Salarié non cadre (catégorie 10)	Maintien de salaire	9,53	-	9,53
	Incapacité	-	8,86	8,86
	Invalidité	4,21	8,79	13,00
	Décès	2,25	4,43	6,68
	Total prévoyance	6,46	22,08	28,54
	Total			38,07

Comité de gestion

Article 6

En vigueur étendu

Un comité de gestion, constitué paritairement à égalité de sièges entre syndicats de salariés et d'employeurs par les signataires du présent accord, est chargé d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de la prévoyance complémentaire et de veiller à son fonctionnement dans les meilleures conditions.

Ce comité de gestion se mettra en place dans les 6 mois qui suivront la date de signature du présent régime et se réunira au moins 1 fois par an.

Maintien de la garantie décès

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 20 août 2003 BOCC 2003-38 étendu par arrêté du 2-12-2003 JORF 12-12-2003.

Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

Les garanties en cas de décès, telles qu'elles sont définies par les régimes de prestations, sont maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion de l'AG2R-Prévoyance comme organisme assureur, mutualisateur du régime de prévoyance conventionnel, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion s'applique à tout décès survenu postérieurement au 1er janvier 2002.

N'entre pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation et de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion :

- l'invalidité permanente et absolue (IPA) du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion ;

- le décès du conjoint (à l'exception du capital versé au titre du double effet ou de la rente d'orphelin), du concubin ou du partenaire titulaire d'un pacte civil de solidarité, d'un enfant à charge, survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

Les exclusions de garanties prévues par l'accord s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue :

- jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par AG2R-Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent ou jusqu'au 65e anniversaire du participant ;

- jusqu'au 60e anniversaire du participant, en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par AG2R-Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent ;

- dans tous les cas, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

Entrée en vigueur

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet pour tous les sinistres survenant à compter du 1er janvier 2006.

Extension

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 21-12-2005 BOCC 2006-3 étendu par arrêté du 6-4-2006 JORF 6-5-2006.

Le présent avenant est déposé à ...

Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir son extension.

Avenant à l'accord national de prévoyance Avenant n° 5 du 20 août 2003

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France,
Organisations de salariés	Les organisations syndicales intéressées rattachées à la CFDT, à la CFTC, et à la CGT-FO.

Avenant à l'accord national de prévoyance.

En vigueur étendu

Préambule

Les partenaires sociaux signataires décident d'apporter à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 les adaptations et améliorations définies dans le présent avenant, notamment :

- amélioration des prestations afférentes aux garanties décès, incapacité, frais de santé ;
- formalisation du renforcement du maintien de la garantie décès au profit des bénéficiaires des prestations incapacité et invalidité en application de l'article 7-1 de la loi Evin ;
- reconduction de l'AG2R-Prévoyance en tant qu'organisme assureur.

L'avenant n° 5 abroge et remplace l'avenant n° 4 non étendu.

(voir l'accord national modifié)

Avenant à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 Avenant n° 6 du 21 décembre 2005

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de chevaux de course au galop en France,
Organisations de salariés	Le syndicat FGA CFDT ; Le syndicat AGRI-CFTC ; Le syndicat FGTA Force ouvrière,

Préambule

Avenant à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires décident :

- afin de pouvoir assurer l'équilibre du régime frais de santé ;
- afin d'intégrer les dispositions du décret n° 2005-1226, pris en application de la loi du 13 août 2004 portant réforme de l'assurance maladie, d'apporter à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 les adaptations définies ci-après dans le présent avenant.

L'article 2 est modifié comme suit :

(voir cet article)

L'article 5 est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 8

(voir cet article)

Article 9

(voir cet article)

Fait à Vincennes, le 21 décembre 2005.

Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France,
Organisations de salariés	Le syndicat FGA-CFDT ; Le syndicat FSCOPA-CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

PREAMBULE

Les partenaires sociaux signataires, réunis en commission paritaire, le 23 février 2007, décident :

-afin de pouvoir assurer l'équilibre du régime frais de santé et de définir les actes de prévention pris en charge conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 ;

-compte tenu de la dégradation de la sinistralité « prévoyance » et des résultats constatés au 31 décembre 2005, d'apporter les modifications suivantes à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989, selon l'échéancier ci-après.

Effet : 1er juillet 2006.

L'article 2 « Garanties frais de santé » est complété comme suit :

Actes de prévention

A effet rétroactif du 1er juillet 2006, les tableaux de garanties « frais de santé » prévus à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 comprennent désormais le poste de garanties suivant :

ACTES DE PRÉVENTION (*)	REMBOURSEMENT DANS LE CADRE du parcours de soins coordonné
-détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum ; -le vaccin diphtérie, tétanos et poliomyélite	100 % du ticket modérateur
(*) Conformément aux dispositions du décret n 2005-1226 du 29 septembre 2005.	

Effet : 1er janvier 2007.

Forfait hospitalier

Le forfait hospitalier est fixé à compter du 1er janvier 2007 à 16 €.

L'article 5 « Cotisations » est modifié comme suit :

Personnel salarié : la cotisation « frais de santé » est portée à 34,79 € (antérieurement : 33,79 €).

Le financement est réparti comme suit :

(En euros.)

RÉPARTITION du financement	EMPLOYEUR	SALARIÉ	AFASEC	CASREC	TOTAL
TOTAL	1,44	6,98	22,87	3,50	34,79

Etant précisé que :

-les financements par l'AFASEC et la CASREC qui n'interviennent que pour la garantie « frais de santé » sont respectivement plafonnés à 22,87 € et 3,50 € par participant et par mois.

Retraités (ancienneté supérieure à 15 ans), aucune participation financière de AFASEC et CASREC :

-sans changement.

Retraités (ancienneté supérieure à 15 ans) :

-la cotisation s'établit comme suit à :

(En euros.)

ANCIENNETÉ	AFASEC	CASREC	RETRAITÉ	TOTAL
¹ 15 ans mais , 34 ans	3,66	6,30	51,15	61,61
35 ans	8,23	13,16	39,72	61,61

A compter du 1er juillet 2007 la cotisation s'établit comme suit à :

(En euros.)

ANCIENNETÉ	AFASEC	CASREC	RETRAITÉ	TOTAL
¹ 15 ans mais , 34 ans	3,66	6,30	52,37	62,33
35 ans	8,23	13,16	40,94	62,33

Effet : 1er avril 2007.

Prévoyance

L'article 2 « Garanties incapacité-invalidité » est modifié comme suit :

Incapacité de travail :

A l'expiration des droits acquis au titre de la garantie maintien de salaire, si l'arrêt de travail donnant lieu au paiement des prestations en espèces de la MSA se prolonge, l'AG2R Prévoyance complète l'indemnité journalière versée par la MSA, à concurrence de :

-75 % du salaire de référence.

Invalidité :

Le salarié reconnu en état d'invalidité permanente et bénéficiant des prestations en espèces correspondantes perçoit une rente d'invalidité égale à :

Si l'invalidité fait suite à une maladie ou accident de la vie privée :

-1er, 2e ou 3e groupe : 75 % du salaire de référence sous déduction des prestations servies par la MSA.

Si l'invalidité fait suite à un accident du travail ou maladie professionnelle :

-taux d'invalidité inférieur à 33 % : aucune rente n'est versée ;

-taux supérieur à 33 % : 75 % du salaire de référence sous déduction des prestations servies par la MSA.

Les modifications du taux de prestations des garanties « incapacité de travail et invalidité » entérinées au présent avenant sont applicables aux salariés dont l'arrêt de travail survient à compter du 1er avril 2007. Elles sont sans incidence pour les salariés en arrêt de travail antérieurement à la date du 1er avril 2007 (sinistres en cours à la date d'effet du 1er avril 2007).

Les autres dispositions restent inchangées.

L'article 5 « Cotisations » est modifié comme suit :

Les cotisations du personnel salarié sont portées, selon la répartition ci-après, à :

(En euros.)

RÉPARTITION	EMPLOYEUR	SALARIÉ	AFASEC	CASREC	TOTAL
Maintien de salaire	9,91	-	-	-	9,91
(à charge exclusive employeur)	(sans changement)				
Incapacité	0	5,27	-	-	5,27

Invalidité	1,42	3,85	-	-	5,27
Décès	0,21	2,38	-	-	2,59
Frais médicaux	0,94	6,98	23,37	3,50	34,79
Total	12,48	18,48	23,37	3,50	57,83

Etant précisé que :

-les cotisations destinées à la couverture des dépenses consécutives aux accidents du travail et maladies professionnelles, celles résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord de mensualisation et celles destinées au financement des charges patronales dues par les indemnités complémentaires sont à la charge exclusive de l'employeur.

-le financement de l'AFASEC pour la garantie frais de santé est porté à 23,37 € (soit + 0,50 €) et la participation des « employeurs » ramenée sur cette garantie à 0,94 € (soit-0,50 €) par participant et par mois.

-dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance intégralement la « Garantie incapacité de travail ».

Effet : 1er janvier 2008.

L'article 5 « Cotisations » est modifié comme suit :

Les cotisations du personnel salarié sont portées, selon la répartition ci-après, à :

(En euros.)

RÉPARTITION	EMPLOYEUR	SALARIÉ	AFASEC	CASREC	TOTAL
Maintien de salaire	9,91	-	-	-	9,91
(à charge exclusive employeur)	(sans changement)				
Incapacité	0	5,77	-	-	5,77
Invalidité	2,17	4,35	-	-	6,52
Décès	0,71	2,63	-	-	3,34
Frais médicaux	0,94	6,98	23,37	3,50	34,79
Total	13,73	19,73	23,37	3,50	60,33

Etant précisé que :

-les cotisations destinées à la couverture des dépenses consécutives aux accidents du travail et maladies professionnelles, celles résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord de mensualisation et celles destinées au financement des charges patronales dues par les indemnités complémentaires sont à la charge exclusive de l'employeur ;

-dans le cadre de sa quote-part, et sous réserve de ce qui est indiqué ci-dessus en termes de financement de la garantie accidents de travail et maladies professionnelles, le salarié finance intégralement la « Garantie Incapacité de travail » ;

-les financements, par l'AFASEC et la CASREC n'interviennent que pour la garantie Frais de santé et sont respectivement plafonnés à 23,37 € et 3,50 € par participant et par mois.

L'article 9 « Extension ».

Le présent avenant est déposé à

Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir son extension.

Avenant n° 12 du 27 février 2015 à l'accord prévoyance du 8 juin 1989

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; La FGTA FO,

Préambule

Effet au 1er juillet 2012

Article 1er

En vigueur étendu

Compte tenu des résultats déficitaires des garanties prévoyance de votre entreprise et afin de permettre un retour à une gestion équilibrée, il est convenu d'appliquer les taux de cotisation suivants à effet du 1er juillet 2012.

Date d'effet : 1er juillet 2012.

Catégorie 010 - salarié non cadre :

(En euros.)

Garantie	Cotisation		
	Part employeur	Part salarié	Total
Maintien de salaire	9,91	Néant	9,91
Prévoyance	Incapacité	7,83	7,83
	Invalidité	7,73	11,26
	Décès	2,63	3,34
	Total	18,19	22,43

Garanties : le niveau des garanties est inchangé.

Effet au 1er juillet 2013

Article 2

En vigueur étendu

Compte tenu des résultats déficitaires des garanties prévoyance de votre entreprise et afin de permettre un retour à une gestion équilibrée, il est convenu d'appliquer les taux de cotisation suivants à effet du 1er juillet 2013.

Date d'effet : 1er juillet 2013.

Garantie		Cotisation		
		Part employeur	Part salarié	Total
Maintien de salaire		9,91	Néant	9,91
Prévoyance	Incapacité	Néant	8,86	8,86
	Invalidité	3,96	8,42	12,38
	Décès	0,71	2,63	3,34
	Total	4,67	19,91	24,58

Garanties : le niveau des garanties est inchangé.

Extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé auprès des services administratifs compétents.

Avenant n° 13 du 25 juin 2014 à l'accord prévoyance du 8 juin 1989

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; La FGTA FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie les dispositions suivantes de l'article 3 « Garanties », point 4 « Garantie soins de santé », du protocole d'accord des salariés Lads. L'article 3.1 ci-dessous est ajouté :

« Article 3.1

Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé

Article 3.1.1

Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié ainsi que ses ayants droits bénéficient du maintien de la garantie frais de santé dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1er juin 2014.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail. Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend un autre emploi ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 3.1.2

Anciens salariés bénéficiaires des dispositions de l'article 4 de la loi Evin

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme désigné dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du salarié ou dans les 6 mois suivant la fin de la période de portabilité définie à l'article 3.1.1 précédent.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande et les conditions tarifaires de ce maintien.

Article 3.1.3

Conditions de suspension de garanties

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur maintient sa contribution et continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime frais de santé.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme désigné en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme désigné de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité de la cotisation du régime.

Article 3.1.4

Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent :

- en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article 3.1.1 et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin visés à l'article 3.1.2. »

Date d'entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Dépôt. - Extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective - les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT)

Signataires

Organisations patronales	FEDEV ; USNEF ; CNVS ; ANMF ; Alliance 7 ; USRTL ; SNFS ; FEB ; FIA ; SNFBP ; FNIL ; SIFPAF ; CSEM ; BRF ; SES ; ABF ; FEDEPOM ; FNA ; STEPI ; CNADEV ; ADEPALE ; FICT ; CNRCF ; SFC ; SNIA ; Culture viande ; COOP France ; France conseil FCE ; COOP FR grain ; COOP FR nutrition ; COOP FR lait ; FNCH ; FNEDT ; FNCUMA ; FNSEA ; FNCA ; GHN ; AFDPZ ; AEDG ; SEDJ ; SNEC ; UAPF ; UNEP ; UNMFREO ; CCVF ; FELCOOP ; SNCIA ; FESTAL ; FRDCA ; FNDCA,
Organisations de salariés	FGA CFDT ; FNAF CGT,
Organisations adhérentes	Fédération nationale des syndicats de forestiers privés (FNSPF), par lettre du 16 juillet 2019 (BO n°2019-36)

Préambule

En vigueur non étendu

Suite à la promulgation de loi n° 2018-771 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, à la réforme en profondeur de la formation professionnelle et de l'alternance et à la création, au 1er janvier 2019, des opérateurs de compétences, les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité de construire un opérateur de compétences (OPCO) à vocation professionnelle de branches, construit dans une logique de filière, au service de la compétitivité des entreprises, de l'attractivité de leurs métiers et du développement des compétences et qualifications de leurs salariés qui réponde aux ambitions suivantes :

- être un vecteur d'efficacité au service des politiques de branches ou d'interbranches sur la formation professionnelle et l'alternance pour donner vie à des orientations stratégiques destinées à favoriser les évolutions de carrière, les transitions et la sécurisation des parcours professionnels et permettre ainsi, dans un contexte de mutation des métiers, de favoriser, d'une part, l'adaptation des compétences au poste de travail, le maintien de la capacité à occuper un emploi, le développement des compétences et des qualifications de l'ensemble des salariés des secteurs concernés, et d'autre part, permettre l'embauche de demandeurs d'emploi ;

- apporter soutien et expertise aux branches et à leurs entreprises en matière de certification et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

- être en mesure d'assurer une continuité des services rendus aux entreprises et à leurs salariés, et travailler à la mise en œuvre opérationnelle du nouvel OPCO, dans le respect et la complémentarité des modes de fonctionnement et des outils déployés par les partenaires sociaux dans le cadre des OPCA, tout en veillant à développer une offre territoriale de services de proximité, adaptée à tous les secteurs et à toutes les entreprises du champ, quelle que soit leur taille, construite collectivement dans un souci d'efficacité, de convergence et de transversalité ;

- être un lieu d'échanges entre les organisations patronales et syndicales, comme entre les différentes branches adhérentes à l'OPCO, pour répondre à des problématiques communes d'efficacité des politiques de formation professionnelle et de déploiement de l'alternance.

À cet effet, par le présent accord, ils décident de partager des moyens et des stratégies de déploiement d'actions de formation professionnelle et d'alternance par la création d'un OPCO commun répondant, dans le cadre de ses missions légales, aux besoins spécifiques des salariés et des entreprises de toutes les branches concernées, dans le respect des politiques emploi-formation des branches.

Ils s'accordent également à considérer que le paritarisme a toute sa place pour définir et conduire, notamment grâce à l'OPCO, une politique de formation professionnelle au plus près des intérêts des entreprises et de leurs salariés.

Dans le cadre des désignations au sein des différentes instances et commissions mises en place par le présent accord, les partenaires sociaux veillent, dans la mesure du possible, à une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Article 1er

En vigueur non étendu

En application des dispositions du III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, les parties au présent accord créent et désignent un OPCO des entreprises et exploitations agricoles, des acteurs du territoire et des entreprises du secteur alimentaire (industries alimentaires, coopération agricole et familles associées et commerce agricole) ainsi que des professionnels des activités maritimes.

Cet OPCO est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901. Il est par ailleurs soumis aux textes législatifs et réglementaires relatifs aux opérateurs de compétences.

Les statuts de cette association sont définis paritairement et annexés au présent accord.

Cet OPCO prend le nom d'« OCAPIAT ».

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, l'OPCO demandera son agrément auprès de l'autorité administrative pour gérer les contributions des employeurs versées par France compétences en application du 1° et du 3° du c de l'article L. 6123-5 du code du travail.

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est applicable à toutes les entreprises du champ d'application des CCN et activités suivantes :

2.1.1. Au titre de l'interbranche des entreprises et exploitations agricoles et des acteurs du territoire

Les professions agricoles définies à l'article L. 722-1 du code rural, 1°, 2°, 4° à l'exception de la conchyliculture, et 3° pour les activités telles que précisées au 1° pour les entreprises de travaux forestiers ou pour les entreprises de prestations de service en forêt, 2° et 3° de l'article L. 722-3 du code rural, y compris l'ONF, les parcs et jardins zoologiques privés relevant de la convention collective nationale de travail concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés (IDCC 7017), les entreprises ou organismes travaillant au bénéfice ou à la défense des activités ci-avant énumérées, ainsi que les coopératives d'utilisation de matériel agricole.

IDCC 0493. - Les entreprises relevant de la convention collective nationale des vins, cidres jus de fruits, sirop, spiritueux et liqueurs.

IDCC 1659. - Les entreprises relevant de la convention collective nationale du rouissage teillage de lin.

IDCC 1760. - Les entreprises relevant de la convention collective nationale des jardineries et graineteries.

IDCC 501. - Du secteur du Crédit agricole.

IDCC 7502, 75X1, 75X2. - La Mutualité sociale agricole.

IDCC 7508. - Les Maisons familiales rurales.

IDCC 1978. - Les entreprises relevant de la convention collective des fleuristes et de la vente et des services des animaux familiers.

IDCC 3203. - Les structures relevant de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

IDCC 7013. - Les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot.

IDCC 7014. - Les établissements d'entraînement des chevaux de courses au galop.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCO, les structures qui ne sont pas rattachées à une branche professionnelle à la date de signature du présent accord, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCO, dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO conformément à la législation, sous réserve de la perception par l'OPCO des financements liés à la contribution légale. Ont notamment à la date de signature du présent accord manifesté cette volonté :

- l'Office national des forêts (ONF) ;

- le Pari mutuel urbain (PMU) ;

- les chambres consulaires agricoles.

2.1.2. Au titre du secteur alimentaire

Pour les industries alimentaires :

IDCC 2728. - Sucreries, sucreries - distilleries et raffineries de sucre.

IDCC 1930. - Métiers de la transformation des grains.

IDCC 3109. - Cinq branches des industries alimentaires diverses.

IDCC 1747. - Boulangerie pâtisserie industrielle.

IDCC 112. - Industries laitières.

IDCC 1586. - Industries charcutières.

IDCC 1396. - Industries de produits alimentaires élaborés.

IDCC 200. - Exploitations frigorifiques.

IDCC 1534. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

IDCC 1513. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

IDCC 1987. - Industrie des pâtes alimentaires.

IDCC 506. - Industries des produits exotiques.

IDCC 2075. - Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

IDCC 1938. - CCN des industries de la transformation des volailles.

Pour la coopération agricole et familles associées :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions. Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

IDCC 7001. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande.

IDCC 7002. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation - bétail et d'oléagineux.

IDCC 7003. - Conserveries coopératives et SICA.

IDCC 7004. - Coopératives agricoles laitières.

IDCC 7005. - Caves coopératives vinicoles.

IDCC 7006. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.

IDCC 7007. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA.

IDCC 7021. - Sélection et reproduction animales.

IDCC 7023. - Entreprises agricoles de déshydratation.

IDCC 8435. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

IDCC 7503. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA).

IDCC 7008. - Contrôle laitier.

IDCC 7020. - Centre de gestion agréés et habilités agricoles.

Pour le commerce agricole :

IDCC 1077. - Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCO, les structures n'étant pas rattachées à une branche professionnelle, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCO, dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO conformément à la législation, sous réserve de la perception par l'OPCO des financements liés à la contribution légale. Ont notamment à la date de signature du présent accord manifesté cette volonté :

Le secteur du commerce d'animaux vivants.

2.1.3. Au titre de la pêche, cultures marines et de la coopération maritime

IDCC 5619. - Pêche professionnelle maritime.

IDCC 7019. - Conchyliculture.

IDCC 2494. - Coopération maritime.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCO, les structures n'étant pas rattachées à une branche professionnelle, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCO, dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO conformément à la législation, sous réserve de la perception par l'OPCO des financements liés à la contribution légale.

2.2. Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable sur le territoire national y compris dans les collectivités, départements et régions d'outre-mer.

Article 3

En vigueur non étendu

Dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail et des orientations définies par les branches professionnelles, l'OPCO a notamment pour mission :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- de gérer les contributions des employeurs qui lui sont versées par France compétences ;
- de collecter, percevoir et gérer les contributions supplémentaires versées par les entreprises soit en application d'un accord professionnel national de branche(s) soit sur une base volontaire par les entreprises et ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue ;
- de percevoir et gérer toute autre ressource autorisée par la loi ;
- d'apporter un appui technique aux partenaires sociaux des branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique aux partenaires sociaux des branches professionnelles pour leur mission de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels ;
- d'assurer un service de proximité aux entreprises et notamment aux TPE/PME afin d'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ainsi que celles réalisées en situation de travail et en assurer le financement ;
- de prendre en charge :
 - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés : actions de formation, bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience et actions de formation par apprentissage ;
 - les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance ;
 - le cas échéant, si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles ;
 - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications financées par une contribution financière supplémentaire versée par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
 - les actions concourantes au développement des compétences des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, cultures marines et coopération maritime ;
- de conclure tout partenariat utile à l'accomplissement de ses missions ;
- à titre général, de conduire toute action ou de développer tout service autorisés par la loi de nature à contribuer au développement des compétences et des qualifications des actifs.

Article 4

En vigueur non étendu

Elles sont constituées par :

- les contributions des employeurs versées par France compétences ;
- les contributions versées par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
- les contributions des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, des cultures marines et de la coopération maritime ;
- les aides publiques et les subventions de l'Europe, de l'État et des collectivités ;
- les emprunts ;
- à titre général, de toutes recettes autorisées par la loi et les règlements.

Article 5

En vigueur non étendu

L'OPCO se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches, signataires du présent accord ou qui adhèreraient ultérieurement à l'OPCO ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires du présent accord et celles qui adhèreraient ultérieurement à l'OPCO.

Article 6

6.1. Composition

L'OPCO est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 48 administrateurs nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 24 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés, signataires du présent accord ou qui y adhèreraient ultérieurement, représentatives dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO, réparties comme suit :

- 5 représentants CFDT ;
- 5 représentants CGT ;
- 4 représentants FO ;
- 4 représentants CFTC ;
- 4 représentants CFE-CGC ;
- 2 représentants UNSA.

En cas de vacance de postes d'administrateurs non pourvus au regard des dispositions prévues au présent article, ceux-ci sont répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés signataires. En cas de rompus, un siège supplémentaire est attribué à l'organisation syndicale de salariés représentative dans le plus grand nombre de branches entrant dans le champ d'application de l'OPCO. La répartition des sièges est revue à chaque nouvelle adhésion conformément à la répartition prévue par le présent article.

24 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui adhèreraient ultérieurement au présent accord.

6.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCO.

Il est notamment chargé de :

- la mise en œuvre des missions définies à l'article 3 selon les orientations stratégiques définies par les partenaires sociaux des branches professionnelles ;
- définir et approuver les ressources affectées aux observatoires (suivre décret à paraître) ;
- définir et approuver les ressources affectées aux études et recherches (suivre décret à paraître) ;
- approuver les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- approuver les budgets ;
- procéder aux réaffectations prévues à l'article 35 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 regroupant les activités professionnelles bénéficiaires de l'article 35 de cette même loi arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer conformément aux dispositions légales la mutualisation financière et de moyens, au service de l'intérêt général des membres de l'OPCO ;
- valider les propositions en terme d'orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8. ;
- créer, modifier ou supprimer des sections financières paritaires ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions et groupe de travail dont la composition et les missions sont définies par le conseil d'administration ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail ;
- approuver la conclusion avec les régions des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- prendre toute décision relative aux acquisitions, échanges, et aliénations des immeubles détenus ;
- décider de prendre à bail tout immeuble nécessaire à la réalisation des missions de l'OPCO ;
- prendre toute décision en matière de modification des statuts tel que prévu à l'article 12 des statuts, d'adoption et de modification du règlement intérieur, dissolution, liquidation, fusion, scission ou apport partiel d'actif

6.3. Modalités de décision

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

6.4. Bureau

Le conseil d'administration élit en son sein, pour une durée de 3 ans, un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

Collège 1	Collège 2
Président	Secrétaire général
Vice-président	Secrétaire général adjoint
Trésorier adjoint	Trésorier
3 administrateurs	3 administrateurs

Les administrateurs élus en qualité de président, vice-président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus en qualité de secrétaire général, secrétaire général adjoint et trésorier appartiennent à l'autre collège.

L'alternance paritaire entre les collèges a lieu à chaque nouvelle mandature de 3 ans. La première présidence est assurée par le collège patronal.

Le bureau a pour mission :

- d'arrêter les ordres du jour du conseil d'administration ;
- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration.

Article 7

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières.

À la signature du présent accord, il est constitué :

- une section financière alternance ;
- une section financière développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- une section financière pour l'ensemble des branches professionnelles signataire d'un accord collectif de branche ou interbranches prévoyant une contribution conventionnelle formation spécifique ;
- une section financière des contributions volontaires ;
- une section financière pour les dirigeants non-salariés de la pêche et des cultures marines ;
- et toutes sections nécessaires à la période transitoire.

En tant que de besoin, la composition et les modalités de fonctionnement des sections financières sont arrêtées par le conseil d'administration.

Article 8

En vigueur non étendu

8.1. Commissions sectorielles paritaires

Pour assurer une continuité des travaux et politiques de formation déjà initiées et faciliter la prise en compte opérationnelle de spécificités, le conseil d'administration constituera une commission sectorielle paritaire par secteur d'activité tel qu'identifié à l'article 2.1.

8.2. Composition

Les commissions sectorielles paritaires sont composées :

- 18 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans au moins deux branches du secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement, à raison d'un nombre de sièges égal par confédération nationale ;
- 18 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission paritaire sectorielle élit, parmi ses membres, un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

La première présidence est assurée par le collège employeurs.

La durée des mandats est fixée à 3 ans.

8.3. Missions

Chaque commission sectorielle paritaire étudie la mise en œuvre des missions de l'OPCO définie à l'article 3 du présent accord. Elle formule des propositions au conseil d'administration afin que les décisions de ce dernier prennent en compte les spécificités des activités de son secteur. À cette fin, elle étudie notamment les priorités et modalités de prise en charge des actions de développement des compétences.

Elle assure la poursuite des actions collectives initiées par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relevaient les entreprises des branches qu'elle représentait.

Chaque commission sectorielle paritaire privilégie la recherche d'un développement des missions de l'OPCO dans un cadre intersectoriel, et identifie l'ensemble des actions pour lesquelles une approche transversale est la plus appropriée.

Un règlement intérieur est mis en place paritairement. Il définit notamment les modalités de prise de décisions.

Article 9

En vigueur non étendu

9.1. Rôle et missions

Le CCP est un lieu d'échanges entre les représentants des branches professionnelles signataires et adhérentes à l'OPCO et toutes les structures entrant dans le champ d'application de l'accord telles qu'identifiées à l'article 2.1 leur permettant :

- d'être informées sur les dispositifs, les évolutions législatives et les orientations de l'OPCO ;
- d'échanger sur les éventuelles évolutions à envisager en matière de politique de formation professionnelle par les branches professionnelles constitutives de l'OPCO.

9.2. Composition

Le CCP est composé :

- des membres du conseil d'administration paritaire ;
- d'un représentant par organisation professionnelle d'employeurs signataire du présent accord ou y ayant adhéré et d'un représentant par structure entrant dans le champ d'application professionnel telles qu'identifiées à l'article 2.1.
- au maximum, de 3 représentants par organisation syndicale de salariés représentative signataire du présent accord, ou y ayant adhéré ultérieurement, soit 18 représentants au maximum.

9.3. Fonctionnement

Il se réunit une fois par an à l'initiative du CA à la suite de la réunion clôturant les comptes annuels.

Cette réunion est l'occasion de présenter l'activité de l'OPCO et l'actualité de la formation professionnelle et de l'alternance.

Un temps sera dédié à l'écoute des préoccupations et des problématiques des branches professionnelles.

À l'initiative du CA, les présidents et secrétaires généraux des CPR peuvent être amenés à présenter les travaux et actions menés en régions.

Article 10

En vigueur non étendu

10.1. Missions

Organes non exécutifs, les CPR ont pour mission première de porter les orientations nationales de l'OPCO auprès des régions et des acteurs territoriaux, du service public de l'emploi et de l'orientation en vue de permettre la conduite d'actions de cofinancement dans le cadre des missions de l'OPCO.

Les CPR contribuent à la diffusion des orientations des branches professionnelles mises en œuvre par le conseil d'administration de l'OPCO auprès notamment :

- des services déconcentrés de l'État dans le cadre des actions conduites par celui-ci en faveur de la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes éloignés du marché du travail ;
- de tout autre acteur territorial (ou représentation territoriale de l'État ou de l'UE) intervenant en matière de formation et d'orientation professionnelle.

Selon les orientations définies par le conseil d'administration de l'OPCO, les CPR peuvent être le cas échéant conduits, à la demande de celui-ci, à participer à toute action de nature à favoriser, pour les entreprises des branches représentées par l'OPCO :

- l'attractivité des métiers ;
- la promotion de l'alternance ;
- et plus généralement, le développement des compétences des salariés.

Les CPR peuvent émettre toutes observations, vœux ou suggestions, en lien avec leurs missions, auprès du conseil d'administration. Ils rendent compte régulièrement de leurs travaux au conseil d'administration de l'OPCO.

Ils n'interviennent pas dans les dossiers de prise en charge, qui relèvent des missions des délégués territoriaux.

10.2. Composition

Les CPR sont composés :

- 6 représentants par organisation syndicale de salariés, signataire du présent accord ou qui y adhérerait ultérieurement, représentative dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO ;
- d'un nombre égal total de représentants désignés par les organisations professionnelles représentatives d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

Pour les organisations professionnelles d'employeurs, les désignations sont arrêtées par le collège employeurs et sont adressées au président de l'OPCO.

Pour le collège salarié, les désignations sont adressées par les organisations syndicales au président de l'OPCO.

Les CPR élisent un président et un secrétaire général de collèges différents. L'élection fait l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et est prise à l'unanimité des deux collèges.

Les missions prévues à l'article 10.1. sont assurées par les présidents et secrétaires généraux des comités paritaires régionaux, élus selon les modalités définies à l'article 10.2. du présent accord.

10.3. Fonctionnement

Chaque CPR se réunit au maximum deux fois par an, à l'initiative conjointe de son président et de son secrétaire général afin d'évoquer ensemble le suivi des dossiers. Cette réunion permet d'une part de construire et délivrer la feuille de route du président et du secrétaire général et d'autre part de faire le bilan des actions passées.

10.4. Durée du mandat

Les membres sont renouvelés tous les 3 ans suite à la désignation de chaque nouveau conseil d'administration de l'OPCO avec une alternance entre collège pour les postes de président et secrétaire général.

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de sa date de signature.

Article 12

En vigueur non étendu

12.1. Révision

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

12.2. Dénonciation

Il peut également être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Toutefois, compte tenu du caractère indivisible des clauses du présent accord, la dénonciation ne pourra être que totale.

La dénonciation par une ou plusieurs des organisations signataires du présent accord emporte la démission de facto de celle(s)-ci de l'ensemble des instances de l'OPCO. Cette dénonciation prend effet au 31 décembre de l'année au cours de laquelle elle a été notifiée.

Les modalités de sortie devront être fixées par un accord, notamment quant à la prise en charge des engagements à financer les actions de formation.

Article 13

En vigueur non étendu

L'OPCO commencera son activité au plus tard au 1er avril 2019, sous réserve de l'obtention de l'agrément prévu à l'article L. 6332-1-1 du code du travail. OPCALIM et FAFSEA perdront leur agrément provisoire en tant qu'OPCO au 31 mars 2019.

Les statuts de l'association de préfiguration de l'OPCO de l'agriculture et de la transformation alimentaire seront modifiés conformément aux statuts annexés.

Les parties signataires demandent à OPCALIM et au FAFSEA d'engager, à compter de la signature du présent accord, leur processus de dissolution et de dévolution de tous leurs biens au profit de l'OPCO créé par le présent accord.

Article 14

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe

Statuts

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est constitué entre les personnes morales qui adhèrent aux présents statuts, une association régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et du décret du 16 août 1901.

L'association est dénommée OCAPAIAT.

Sa durée est illimitée.

Article 2

En vigueur non étendu

L'association a pour objet d'assurer les missions définies par les dispositions de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences OCAPAIAT.

Dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail et des orientations définies par les branches professionnelles, OCAPAIAT a notamment pour mission :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- de gérer les contributions des employeurs qui lui sont versées par France compétences ;
- de collecter, percevoir et gérer les contributions supplémentaires versées par les entreprises soit en application d'un accord professionnel national de branche(s) soit sur une base volontaire par les entreprises et ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue ;
- de percevoir et gérer toute autre ressource autorisée par la loi ;

- d'apporter un appui technique aux partenaires sociaux des branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique aux partenaires sociaux des branches professionnelles pour leur mission de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels ;
- d'assurer un service de proximité aux entreprises et notamment aux TPE/PME afin d'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ainsi que celles réalisées en situation de travail et en assurer le financement ;
- de prendre en charge :
 - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés : actions de formation, bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience et actions de formation par apprentissage ;
 - les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de professionnalisation (Pro-A) concourant à la reconversion ou à la promotion par l'alternance ;
 - le cas échéant, si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles ;
 - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications financées par une contribution financière supplémentaire versée par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
 - les actions concourant au développement des compétences des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, culture marine et coopération maritime ;
- de conclure tout partenariat utile à l'accomplissement de ses missions ;
- à titre général, de conduire toute action ou de développer tout service autorisés par la loi de nature à contribuer au développement des compétences et des qualifications des actifs

Article 3

En vigueur non étendu

Son siège social est situé à Paris.

Il pourra être transféré en tout autre lieu sur simple décision du conseil d'administration.

Article 4

En vigueur non étendu

OCAPIAT se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches, signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences ou y ayant adhéré ultérieurement.

Article 5

En vigueur non étendu

5.1. Composition du conseil d'administration

L'OPCO OCAPIAT est administré par un conseil d'administration paritaire composé d'au maximum 48 administrateurs, nommés pour une durée de 3 ans, répartis en deux collèges constitués de :

- 24 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés, signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement, représentatives dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO, réparties comme suit :
 - 5 représentants CFDT ;
 - 5 représentants CGT ;
 - 4 représentants FO ;
 - 4 représentants CFTC ;
 - 4 représentants CFE-CGC ;
 - 2 représentants UNSA.

En cas de vacance de postes d'administrateurs non pourvus au regard des dispositions prévues au présent article, ceux-ci sont répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés signataires. En cas de rompus, un siège supplémentaire est attribué à l'organisation syndicale de salariés représentative dans le plus grand nombre de branches entrant dans le champ d'application de l'OPCO. La répartition des sièges est revue à chaque nouvelle adhésion conformément à la répartition prévue par le présent article.

24 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui adhéreraient ultérieurement au présent accord.

Les fonctions d'administrateurs sont incompatibles avec des fonctions d'administrateur ou de salarié d'organisme de formation.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur pour quelque cause que ce soit, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

5.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO OCAPIAT, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCO.

Il est notamment chargé de :

- la mise en œuvre des missions définies à l'article 3 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences selon les orientations stratégiques définies par les partenaires sociaux des branches professionnelles ;
- définir et approuver les ressources affectées aux observatoires ;
- définir et approuver les ressources affectées aux études et recherches ;
- approuver les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- approuver les budgets ;
- procéder aux réaffectations prévues à l'article 35 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 regroupant les activités professionnelles bénéficiaires de l'article 35 de cette même loi arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer conformément aux dispositions légales la mutualisation financière et de moyens, au service de l'intérêt général des membres de l'OPCO ;
- valider les propositions en termes d'orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;

- créer, modifier ou supprimer des sections financières paritaires ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions et groupe de travail dont la composition et les missions sont définies par le conseil d'administration ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail ;
- approuver la conclusion avec les régions des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- prendre toute décision relative aux acquisitions, échanges, et aliénations des immeubles détenus ;
- décider de prendre à bail tout immeuble nécessaire à la réalisation des missions de l'OPCO ;
- prendre toute décision en matière de modification des statuts, d'adoption et de modification du règlement intérieur, dissolution, liquidation, fusion, scission ou apport partiel d'actif.

5.3. Réunions du conseil d'administration

5.3.1. Convocation

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président et de son secrétaire général, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire à la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté par le bureau sur proposition conjointe du président et du secrétaire général, ou en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement par suppléance du vice-président et/ou du secrétaire général adjoint dans le respect des règles du paritarisme. Une question peut être ajoutée à l'ordre du jour à la demande au moins de la moitié des membres d'un collège.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus d'un pouvoir.

Il est admis que le conseil d'administration peut se réunir par visioconférence ou tout autre moyen de mise en relation à distance adapté. Sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité, les administrateurs qui participent à la réunion du conseil par des moyens de visioconférence ou d'autres moyens de télécommunication.

5.3.2. Quorum

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal à la moitié des membres de chacun des collèges.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours, et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des administrateurs présents ou représentés, dans le respect des règles du paritarisme.

Le conseil d'administration peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Le directeur général assiste aux réunions du conseil d'administration à titre consultatif.

5.3.3. Modalités de vote

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

En cas de désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration.

Article 6

En vigueur non étendu

6.1. Composition

Le conseil d'administration élit en son sein, pour une durée de 3 ans, un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

Collège 1	Collège 2
Président	Secrétaire général
Vice-président	Secrétaire général adjoint
Trésorier adjoint	Trésorier
3 administrateurs	3 administrateurs

Les administrateurs élus en qualité de président, vice-président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus en qualité de secrétaire général, secrétaire général adjoint et trésorier appartiennent à l'autre collège.

Le président représente l'association dans tous les actes de vie civile ainsi qu'en justice. Il assure la représentation de l'OPCO OCAPIAT auprès des pouvoirs publics et des administrateurs.

Sous réserve des pouvoirs expressément attribués au conseil d'administration, au bureau et aux membres du bureau, il détient tout pouvoir à l'effet d'engager l'association.

Il a compétence pour engager, tant en demande qu'en défenses, en vue de défendre les intérêts d'OCAPIAT et les buts qu'elle s'est fixés.

Il peut déléguer ses pouvoirs au directeur général après autorisation préalable du conseil d'administration.

6.2. Missions

Le bureau a pour mission :

- d'arrêter les ordres du jour du conseil d'administration ;
- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration ;
- de proposer des modifications statutaires ou la dissolution de l'association.

6.3. Réunions du bureau

6.3.1. Convocation

Le bureau se réunit, sur convocation de son président et de son secrétaire général, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire à la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le secrétaire général, et/ou en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du vice-président et du secrétaire général adjoint dans le respect des règles du paritarisme.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège.

Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus d'un pouvoir.

Il est admis que le bureau peut se réunir par visioconférence ou tout autre moyen de mise en relation à distance adapté. Sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité, les administrateurs qui participent à la réunion du bureau par des moyens de visioconférence ou d'autres moyens de télécommunication.

6.3.2. Modalités de vote

Le bureau n'a pas vocation à prendre des décisions, sauf pour l'arrêt des budgets et des comptes annuels ainsi que dans le cadre d'une délégation temporaire du conseil d'administration.

Dans ce cas, le bureau peut valablement délibérer dès lors que le nombre de membres du bureau présents ou représentés est d'un minimum de 6 membres dont 3 membres au moins par collège. Les décisions font l'objet d'un vote par collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges. En cas de désaccord entre les deux collèges, la décision est soumise au conseil d'administration qui se prononcera dans les conditions prévues à l'article 5.3 des statuts.

Le bureau peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Le directeur général assiste aux réunions du bureau à titre consultatif.

Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières.

En tant que de besoin, la composition et les modalités de fonctionnement des sections financières sont arrêtées par le conseil d'administration.

Article 8

En vigueur non étendu

8.1. Commissions sectorielles paritaires

Pour assurer une continuité des travaux et politiques de formation déjà initiées et faciliter la prise en compte opérationnelle de spécificités, le conseil d'administration constituera une commission sectorielle paritaire par secteur d'activité tel qu'identifié à l'article 2.1 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT.

8.2. Composition

Les commissions sectorielles paritaires sont composées :

- 18 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans au moins deux branches du secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, à raison d'un nombre de sièges égal par confédération nationale ;
- 18 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission paritaire sectorielle élit, parmi ses membres, un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

La première présidence est assurée par le collège employeurs.

La durée des mandats est fixée à 3 ans.

8.3. Missions

Chaque commission sectorielle paritaire étudie la mise en œuvre des missions de l'OPCO définie à l'article 3 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT. Elle formule des propositions au conseil d'administration afin que les décisions de ce dernier prennent en compte les spécificités des activités de son secteur. À cette fin, elle étudie notamment les priorités et modalités de prise en charge des actions de développement des compétences.

Elle assure la poursuite des actions collectives initiées par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relevaient les entreprises des branches qu'elle représentait.

Chaque commission sectorielle paritaire privilégie la recherche d'un développement des missions de l'OPCO dans un cadre intersectoriel, et identifie l'ensemble des actions pour lesquelles une approche transversale est la plus appropriée.

Un règlement intérieur est mis en place paritairement. Il définit notamment les modalités de prise de décisions.

Article 9

En vigueur non étendu

9.1. Rôle et missions

Le CCP est un lieu d'échanges entre les représentants des branches professionnelles signataires et adhérentes à l'OPCO et toutes les structures entrant dans le champ d'application de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT telles qu'identifiées par son article 2.1 permettant :

- d'être informées sur les dispositifs, les évolutions législatives et les orientations de l'OPCO ;
- d'échanger sur les éventuelles évolutions à envisager en matière de politique de formation professionnelle par les branches professionnelles constitutives de l'OPCO.

9.2. Composition

Le CCP est composé :

- des membres du conseil d'administration paritaire
- d'un représentant par organisation professionnelle d'employeurs signataire de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT ou y ayant adhéré ultérieurement d'un représentant par structures entrant dans le champ d'application professionnelle telles qu'identifiées à l'article 2.1 dudit accord ;
- 3 représentants par organisations syndicales de salariés signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT, ou y ayant adhéré ultérieurement, représentatives dans au moins une branche, soit au total 18 représentants.

9.3. Fonctionnement

Il se réunit une fois par an à l'initiative du CA à la suite de la réunion clôturant les comptes annuels.

Cette réunion est l'occasion de présenter l'activité de l'OPCO et l'actualité de la formation professionnelle et de l'alternance.

Un temps sera dédié à l'écoute des préoccupations et des problématiques des branches professionnelles.

À l'initiative du CA, les présidents et secrétaires généraux des CPR peuvent être amenés à présenter les travaux et actions menés en régions.

Article 10

En vigueur non étendu

10.1. Missions

Organes non exécutifs, les CPR ont pour mission première de porter les orientations nationales de l'OPCO auprès des régions et des acteurs territoriaux, du service public de l'emploi et de l'orientation en vue de permettre la conduite d'actions de cofinancement dans le cadre des missions de l'OPCO.

Les CPR contribuent à la diffusion des orientations des branches professionnelles mises en œuvre par le conseil d'administration de l'OPCO auprès notamment :

- des services déconcentrés de l'État dans le cadre des actions conduites par celui-ci en faveur de la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes

éloignés du marché du travail ;

- de tout autre acteur territorial (ou représentation territoriale de l'État ou de l'UE) intervenant en matière de formation et d'orientation professionnelle.

Selon les orientations définies par le conseil d'administration de l'OPCO, les CPR peuvent être le cas échéant conduits, à la demande de celui-ci, à participer à toute action de nature à favoriser, pour les entreprises des branches représentées par l'OPCO :

- l'attractivité des métiers ;

- la promotion de l'alternance ;

- et plus généralement, le développement des compétences des salariés.

Les CPR peuvent émettre toutes observations, vœux ou suggestions, en lien avec leurs missions, auprès du conseil d'administration. Ils rendent compte régulièrement de leurs travaux au conseil d'administration de l'OPCO.

Ils n'interviennent pas dans les dossiers de prise en charge, qui relèvent des missions des délégués territoriaux.

10.2. Composition

Les CPR sont composés :

- 6 représentants des organisations syndicales de salariés, signataire du présent accord ou qui y adhérerait ultérieurement, représentative dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO OCAPIAT ;

- d'un nombre égal total de représentants désignés par les organisations professionnelles représentatives d'employeurs signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations professionnelles d'employeurs, les désignations sont arrêtées par le collège employeurs et sont adressées au président de l'OPCO.

Pour le collège salarié, les désignations sont adressées par les organisations syndicales au président de l'OPCO.

Les CPR élisent un président et un secrétaire général de collèges différents. L'élection fait l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et est prise à l'unanimité des deux collèges.

Les missions prévues à l'article 10.1. sont assurées par les présidents et secrétaires généraux des comités paritaires régionaux.

10.3. Fonctionnement

Chaque CPR se réunit au plus 2 fois par an, à l'initiative conjointe de son président et de son secrétaire général afin d'évoquer ensemble le suivi des dossiers. Cette réunion permet d'une part de construire et délivrer la feuille de route du président et du secrétaire général et d'autre part de faire le bilan des actions passées.

10.4. Durée du mandat

Les membres sont renouvelés tous les 3 ans suite à la désignation de chaque nouveau conseil d'administration de l'OPCO avec une alternance entre collège pour les postes de président et secrétaire général.

Article 11

En vigueur non étendu

Elles sont constituées par :

- les contributions des employeurs versées par France compétences ;

- les contributions versées par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;

- les aides publiques et les subventions de l'Europe, de l'État et des collectivités ;

- les contributions des dirigeants non-salariés de la pêche maritime et des cultures marines ;

- les emprunts ;

- à titre général, de toutes recettes autorisées par la loi et les règlements.

Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent, être modifiés par le conseil d'administration réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La réunion du conseil d'administration, est convoquée 1 mois à l'avance.

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal aux 2/3 des membres de chacun des collèges.

Les modifications des statuts sont adoptées à l'unanimité des deux collèges selon les modalités prévues à l'article 5.3.3 des présents statuts.

Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration dans les mêmes conditions que pour la modification des statuts.

En cas de dissolution de l'OPCO, ses biens sont dévolus à un ou des organismes de même nature qu'il appartient au conseil d'administration de désigner.

Cette dévolution est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle. La décision est publiée au Journal officiel de la République française. À défaut, les biens sont dévolus au trésor public.

Article 14

En vigueur non étendu

L'Association établit annuellement un compte de résultat, un bilan et une annexe.

L'exercice social commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Le premier exercice social commencera à la constitution de l'association jusqu'au 31 décembre 2018.

Article 15

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration peut fixer au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts. Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences OCAPIAT, ni à celles des présents statuts.

Article 16

En vigueur non étendu

Le président, ou son représentant, fait connaître dans les 3 mois, au représentant de l'État dans le département où l'association a son siège social, toutes modifications statutaires ainsi que les changements survenus dans l'administration de l'association.

Paris, le 16 juillet 2019.

FNSPF

6, rue de la Trémoille

75008 Paris

Madame,

En application des dispositions du code du travail, et conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et 4 du code du travail, nous vous notifions par la présente l'adhésion de la fédération nationale des syndicats de forestiers privés (FNSPF) à l'accord constitutif de l'opérateur de compétences OCAPAT du 18 décembre 2018 et nous vous demandons de bien vouloir procéder à son enregistrement.

Nous vous joignons également les copies des courriers de notification adressés aux organisations d'employeurs et syndicales de salariés concernées.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous en adresser récépissé.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Textes parus au JORF

Arrêté du 6 avril 2010 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)

Paru au JORF du 2010-04-16

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop, les dispositions :

- de l'avenant n° 30 du 23 juillet 2009 (revalorisation des salaires à compter du 1er août 2009) à la convention susvisée ;
- de l'avenant n° 31 du 23 juillet 2009 (revalorisation des indemnités de déplacements en région parisienne) à la convention susvisée.

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° 2010/3, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e), au prix de 9,10 €.

Arrêté du 4 mai 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)

Paru au JORF du 2010-05-15

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 29 du 15 avril 2009 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de cette 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 cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/4, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e), au prix de 9,10 €.

Arrêté du 8 septembre 2011 portant extension d'avenants à l'accord national de prévoyance concernant les salariés occupés à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses

Paru au JORF du 2011-09-29

Article 1

Les dispositions des avenants n° 8 du 4 février 2008, n° 9 du 16 octobre 2009 et n° 10 du 3 décembre 2009 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 concernant les salariés occupés à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés relevant des secteurs professionnels représentés par le Syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France et l'Association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France.

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 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.

Nota. - Le texte de ces avenants a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/11, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 4 octobre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop

Paru au JORF du 2011-10-18

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 33 du 16 avril 2010 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop 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° 2011/18, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 8 novembre 2011 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)

Paru au JORF du 2011-11-23

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop, les dispositions :

- de l'avenant n° 34 du 16 avril 2010 à la convention susvisée ;

- de l'avenant n° 35 du 16 avril 2010 à la convention susvisée.

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 des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/18, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 5 juillet 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)

Paru au JORF du 2012-07-17

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 42 du 12 janvier 2012 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop 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 cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/18, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 5 juillet 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)

Paru au JORF du 2012-07-17

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 43 du 16 février 2012 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop 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 cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/18, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 16 juillet 2012 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)

Paru au JORF du 2012-07-24

Article 1

Les dispositions des avenants n° 36 du 13 juillet 2010, n° 39 du 4 janvier 2011 et n° 40 du 12 janvier 2012 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop 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 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 des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/18, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 16 juillet 2012 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)

Paru au JORF du 2012-07-24

Article 1

Les dispositions des avenants n°s 37 et 38 du 13 juillet 2010 et n° 45 du 16 février 2012 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop 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 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 des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/18, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 23 octobre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)

Paru au JORF du 2012-11-03

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 15 du 4 novembre 2002 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop 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° 2012/33, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 11 octobre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 septembre 2012

Paru au JORF du 2012-11-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord collectif départemental du 3 décembre 2010 (BO n° 2011-05) relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche dans le département de Meurthe-et-Moselle.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif du 21 septembre 2010, relatif au dialogue social, conclu dans la branche du négoce de l'ameublement, les dispositions de l'avenant n° 1 du 8 février 2012 (BO n° 2012-23), à l'accord collectif susvisé.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395) du 1er juillet 2004, les dispositions de l'avenant du 29 octobre 2010 (BO n° 2010-52), relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686) du 26 novembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 40 du 16 février 2012 (BO n° 2012-18), relatif au remboursement des frais liés à la participation des salariés aux réunions paritaires de la branche, à la convention collective nationale susvisée.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979, les dispositions de l'avenant n° 104 du 1er juillet 2011 (BO n° 2011-35), relatif à l'ancienneté, à la convention collective nationale susvisée.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif relatif à la participation des salariés des entreprises du BTP représentants des organisations syndicales de salariés aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) et aux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation (CPREF) conjointes du BTP du 13 juillet 2004, les dispositions de :

- l'accord régional (Picardie) du 22 avril 2010 (BO n° 2010-28), relatif à l'indemnisation des salariés pour participation aux réunions de la CPREF du bâtiment, à l'accord collectif susvisé ;
- l'accord régional (Picardie) du 20 avril 2012 (BO n° 2012-27), relatif à l'indemnisation des salariés pour participation aux réunions de la CPREF du bâtiment, à l'accord collectif susvisé.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486) du 15 décembre 1987, les dispositions de l'accord du 13 mars 2012 (BO n° 2012-18), relatif à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA/ FAFIEC), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des industries du cartonnage (n° 489) du 9 janvier 1969, les dispositions de l'avenant n° 144 du 20 janvier 2012 (BO n° 2012-18), relatif aux indemnités de départ ou de mise à la retraite, à la convention collective nationale susvisée.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785) du 17 décembre 2008, les dispositions de l'avenant du 17 avril 2012 (BO n° 2012-23), relatif au commissaire-priseur judiciaire salarié, à la convention collective nationale susvisée.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336) du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant n° 30 du 22 mars 2011 (BO n° 2011-26), relatif aux nouveaux taux de cotisations du régime « frais de santé » suite à la nouvelle taxe sur les contrats solidaires et responsables, à la convention collective nationale susvisée.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (n° 1487) du 17 décembre 1987, les dispositions de l'avenant n° 22 du 4 avril 2012 (BO n° 2012-25), relatif à l'article 53 - Fonctionnement des instances paritaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires (n° 2156) du 30 juin 2000, les dispositions de :

- l'accord du 15 mars 2012 (BO n° 2012-19), relatif à la création de la section professionnelle paritaire des grands magasins et magasins populaires au FORCO, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 6 avril 2012 (BO n° 2012-24), relatif aux modalités de répartition de la contribution des grands magasins et magasins populaires au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671) du 27 mai 1992, les dispositions de l'avenant n° 47 du 22 février 2011 (BO n° 2011-31) portant modification de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993, relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers du négoce des matériaux de construction (n° 398) du 17 juin 1965, des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction (n° 533) du 17 novembre 1969 et des cadres du négoce des matériaux de construction (n° 652) du 21 mars 1972, les dispositions de l'avenant n° 4 du 23 novembre 2011 (BO n° 2012-08) à l'accord du 23 juin 1999, relatif à « la réduction, l'organisation du temps de travail et l'emploi », conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542) du 30 septembre 2005, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 23 février 2012 (BO n° 2012-26), portant création d'un régime d'astreinte des non-cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (n° 2075) du 10 mai 1999, les dispositions de l'avenant n° 2 du 21 novembre 2011 (BO n° 2012-16) à l'accord du 27 septembre 2006, relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621) du 7 janvier 1992, les dispositions de l'accord du 24 novembre 2011 (BO n° 2011-50), relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires (n° 1794) du 9 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 14 du 15 juin 2011 (BO n° 2011-30), modifiant des articles de la convention et relatif aux bornes d'âge, à la convention collective nationale susvisée.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 26 du 15 mars 2011 (BO n° 2011-26), modifiant l'article 63 relatif au départ à la retraite, à la convention collective nationale susvisée.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles (n° 1938) du 10 juillet 1996, les dispositions de l'accord du 12 janvier 2012 (BO n° 2012-10), relatif à la création d'une commission paritaire nationale de validation des accords collectifs de travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 22

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 mars 2013 portant extension d'un avenant à l'accord national de prévoyance concernant les salariés occupés à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses

Paru au JORF du 2013-04-05

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 11 du 19 août 2011 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 concernant les salariés occupés à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés relevant des secteurs professionnels représentés par le Syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France et l'Association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France.

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 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/04, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 2 octobre 2013 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)

Paru au JORF du 2013-10-15

Article 1

Les dispositions des avenants n°s 46, 47 et 48 du 12 février 2013 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop 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 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 des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/34, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 novembre 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)

Paru au JORF du 2013-11-15

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 50 du 30 avril 2013 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop 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° 2013/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)

Paru au JORF du 2015-08-04

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 55 du 19 mars 2014 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop 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° 2015/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)

Paru au JORF du 2015-08-04

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 57 du 11 juillet 2014 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop 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° 2015/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 octobre 2015 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles

Paru au JORF du 2015-10-31

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.

Nota. - Ces textes ont été publiés aux Bulletins officiels des conventions collectives (agriculture) n° 2015/35 et n° 2015/38, disponibles sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

Arrêté du 13 novembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)

Paru au JORF du 2015-11-27

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 50 du 30 avril 2013 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop 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° 2015/24, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 novembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)

Paru au JORF du 2015-11-27

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 58 du 11 juillet 2014 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop 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° 2015/27, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)

Paru au JORF du 2015-12-29

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 60 du 13 janvier 2015 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop 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° 2015/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juin 2016 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles

Paru au JORF du 2016-06-10

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 interprofessionnel 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
7014	Convention collective de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop	N° 62 du 7 janvier 2016	2016/20	18 mai 2016
7014	Convention collective de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (annexe cadres)	N° 68 du 7 janvier 2016	2016/20	18 mai 2016
7003	Convention collective de travail du 10 mars 1970 concernant les conserveries coopératives et sociétés d'intérêt collectif (SICA)	N° 122 du 19 février 2016	2016/20	18 mai 2016
8262	Convention collective de travail du 21 novembre 1997 concernant les exploitations et entreprises agricoles de la Côte d'Or, de la Nièvre et de l'Yonne	N° 56 du 12 janvier 2016	2016/20	18 mai 2016
8534	Convention collective de travail du 20 novembre 1987 concernant les exploitations maraîchères des départements d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan	N° 35 du 13 janvier 2016	2016/20	18 mai 2016
8214	Convention collective de travail du 12 février 1991 concernant les exploitations de polyculture-élevage, maraîchères, horticoles et de pépinières et les C.U.M.A. du département de la Marne ainsi que les entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de la Marne et de l'Aube	N° 76 du 22 janvier 2016	2016/20	18 mai 2016
8251	Convention collective de travail du 18 juillet 1977 concernant les exploitations forestières de Basse-Normandie et des propriétaires forestiers sylviculteurs de l'Orne	N° 67 du 20 janvier 2016	2016/20	18 mai 2016
8526	Convention collective de travail du 8 avril 2003 réglementant les conditions d'emploi, de travail et de rémunération des salariés des exploitations arboricoles de certains départements de l'Ouest de la France (Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe, Vendée, Côtes-d'Armor et Morbihan)	N° 17 du 9 février 2016	2016/20	18 mai 2016
8535	Convention collective de travail du 19 novembre 2001 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des coopératives d'utilisation de matériel agricole des régions de Bretagne et des Pays de la Loire	N° 28 du 12 janvier 2016	2016/20	18 mai 2016
9022	Convention collective de travail du 5 mars 1971 concernant les exploitations forestières du département de l'Aisne	N° 67 du 19 janvier 2016	2016/20	18 mai 2016
9021	Convention collective de travail du 12 juillet 1973 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, les exploitations de cultures spécialisées et les entreprises de travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de l'Aisne	N° 123 du 19 janvier 2016	2016/20	18 mai 2016
9141	Convention collective de travail du 1er juin 2004 concernant la production agricole du département du Calvados	N° 21 du 27 janvier 2016	2016/20	18 mai 2016
9142	Convention collective de travail du 17 janvier 1991 concernant les exploitations et entreprises agricoles de l'horticulture, des pépinières, de l'arboriculture, de la production de fruits et de champignons du département du Calvados	N° 45 du 27 janvier 2016	2016/20	18 mai 2016
9151	Convention collective de travail du 5 janvier 1978 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les exploitations de culture ou d'élevage spécialisés, les entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département du Cantal	N° 78 du 22 janvier 2016	2016/20	18 mai 2016
9442	Convention collective de travail du 3 novembre 1971 concernant les exploitations horticoles et pépinières du département de la Loire-Atlantique	N° 79 du 28 janvier 2016	2016/20	18 mai 2016
9521	Convention collective de travail du 11 février 1997 concernant les exploitations de polyculture-élevage, les coopératives d'utilisation de matériel agricole et les cultures spécialisées du département de la Haute-Marne	N° 36 du 13 janvier 2016	2016/20	18 mai 2016
9612	Convention collective de travail du 20 juillet 1977 concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, de maraîchage, d'arboriculture fruitière, les haras et les CUMA du département de l'Orne	N° 101 du 20 janvier 2016	2016/20	18 mai 2016

9621	Convention collective de travail du 20 janvier 1976 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département du Pas-de-Calais	N° 71 du 2 février 2016	2016/20	18 mai 2016
9622	Convention collective de travail du 6 octobre 1987 concernant les exploitations de cultures spécialisées du département du Pas-de-Calais	N° 41 du 2 février 2016	2016/20	18 mai 2016
9712	Convention collective de travail du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles du département de Saône-et-Loire	N° 137 du 13 janvier 2016	2016/20	18 mai 2016
9791	Convention collective de travail du 8 novembre 2002 concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevages spécialisés ou non, les CUMA et les exploitations de cultures spécialisées du département des Deux-Sèvres	N° 28 du 8 janvier 2016	2016/20	18 mai 2016
9821	Convention collective de travail du 21 décembre 1977 concernant les exploitations agricoles, les élevages, les entreprises de travaux agricoles et les CUMA du Département de Tarn-et-Garonne	N° 90 du 18 janvier 2016	2016/20	18 mai 2016

Fait le 2 juin 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° 2016/20, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop

Paru au JORF du 2016-08-05

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 65 du 7 janvier 2016 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop 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.

Fait le 27 juillet 2016.

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° 2016/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop

Paru au JORF du 2016-08-05

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 66 du 7 janvier 2016 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop 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.

Fait le 27 juillet 2016.

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° 2016/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements

d'entraînement de chevaux de courses au galop

Paru au JORF du 2016-08-05

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 67 du 7 janvier 2016 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop 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.

Fait le 27 juillet 2016.

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° 2016/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 août 2017 portant extension d'un avenant à l'accord national de prévoyance concernant les salariés occupés à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses

Paru au JORF du 2017-09-08

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 17 du 15 décembre 2016 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 concernant les salariés occupés à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés relevant des secteurs professionnels représentés par le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France et l'association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France.

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 29 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° 2017/32, disponible sur le site 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. Quiqueré

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 14 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop

Paru au JORF du 2017-12-22

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 70 du 9 janvier 2017 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop 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° Le deuxième alinéa du paragraphe A relatif au jour de repos hebdomadaire de l'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions du V de l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime concernant les conditions dans lesquelles le repos hebdomadaire peut être suspendu,
- 2° Le premier alinéa du paragraphe B relatif aux jours fériés de l'article 1er étendu sous réserve du respect des dispositions du V de l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime concernant les conditions dans lesquelles le repos hebdomadaire peut être suspendu.

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 14 décembre 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° 2017/50, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 juillet 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop

Paru au JORF du 2018-07-24

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 74 du 9 janvier 2018 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop 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.

Fait le 13 juillet 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° 2018/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 juillet 2018 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles

Paru au JORF du 2018-08-02

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

Les dispositions de l'avenant n° 77 du 6 février 2018 à la convention collective de travail du 22 février 1972 concernant les exploitations maraîchères et de serres des départements de Meurthe-et-Moselle et de la Moselle sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, à l'exclusion du champ professionnel et du champ territorial couvert par le syndicat des maraîchers de Meurthe-et-Moselle.

Article 3

Les dispositions de l'avenant n° 27 du 27 février 2018 à la convention collective de travail du 21 décembre 1998 concernant les exploitations et entreprises agricoles du département du Rhône sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, à l'exclusion du champ professionnel et territorial couvert par le syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles et forestiers du département du Rhône.

Article 4

L'extension des effets et sanctions des avenants visés aux articles 1er, 2 et 3 est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 5

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
7001	Convention du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande	Avenant n° 135 bis du 21 février 2018	2018/23	5 juillet 2018
7014	Convention du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop	Avenant n° 72 du 9 janvier 2018	2018/23	5 juillet 2018
7014	Convention du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop	Avenant n° 73 du 9 janvier 2018	2018/23	5 juillet 2018
8214	Convention du 12 février 1991 concernant les exploitations de polyculture-élevage, maraîchères, horticolas et de pépinières et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de la Marne ainsi que les entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de la Marne et de l'Aube	Avenant n° 77 du 13 février 2018	2018/23	5 juillet 2018
8415	Convention du 11 mars 2016 concernant les entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs des départements de Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges	Avenant n° 2 du 26 janvier 2018	2018/23	5 juillet 2018

8435	Convention du 29 août 2001 concernant les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura	Avenant n° 35 du 29 mars 2018	2018/23	5 juillet 2018
8731	Convention du 1er décembre 1982 concernant les exploitations forestières de la région Midi-Pyrénées	Avenant n° 84 du 11 janvier 2018	2018/23	5 juillet 2018
8731	convention du 1er décembre 1982 concernant les exploitations forestières de la région Midi-Pyrénées	Avenant n° 85 du 11 janvier 2018	2018/23	5 juillet 2018
8741	Convention du 1er septembre 1988 concernant les scieries agricoles et exploitations forestières de la région Limousin	Avenant n° 42 du 1er février 2018	2018/23	5 juillet 2018
8741	Convention du 1er septembre 1988 concernant les scieries agricoles et exploitations forestières de la région Limousin	Avenant n° 43 du 1er février 2018	2018/23	5 juillet 2018
8831	Convention 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	Avenant n° 42 du 24 janvier 2018	2018/23	5 juillet 2018
9151	Convention du 5 janvier 1978 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les exploitations de culture ou d'élevage spécialisés, les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département du Cantal	Avenant n° 80 du 1er février 2018	2018/23	5 juillet 2018
9361	Convention du 15 octobre 1969 concernant les exploitations de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de l'Indre	Avenant n° 104 du 13 mars 2018	2018/23	5 juillet 2018
9421	Convention du 1er juillet 1965 concernant les exploitations agricoles de quelque nature qu'elles soient, les exploitations d'élevage, les exploitations de cultures spécialisées (horticulture, maraîchers, pépinières de toute nature) du département de la Loire	Avenant n° 105 du 20 février 2018	2018/23	5 juillet 2018
9441	Convention du 15 avril 2003 concernant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage du département de Loire-Atlantique	Avenant n° 20 du 27 mars 2018	2018/23	5 juillet 2018
9494	Convention du 4 janvier 1968 concernant les exploitations de cultures légumières du département de Maine-et-Loire	Avenant n° 78 du 16 mars 2018	2018/23	5 juillet 2018
9456	Convention du 13 avril 2016 concernant les exploitations de cultures spécialisées du Loiret	Avenant n° 3 du 11 janvier 2018	2018/23	5 juillet 2018
9542	Convention du 19 juin 1969 concernant les exploitations d'horticulture et pépinières du département de Meurthe-et-Moselle	Avenant n° 93 du 6 février 2018	2018/23	5 juillet 2018
9552	Convention du 9 septembre 1969 concernant les exploitations d'horticulture, maraîchères, de pépinières et de serres du département de la Meuse	Avenant n° 102 du 6 février 2018	2018/23	5 juillet 2018
9572	Convention du 5 mai 1970 concernant les exploitations horticoles et les pépinières du département de la Moselle	Avenant n° 42 du 6 février 2018	2018/23	5 juillet 2018
9601	Convention du 29 juillet 1963 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de l'Oise	Avenant n° 139 du 2 février 2018	2018/23	5 juillet 2018
9762	Convention du 5 juin 2007 concernant les exploitations maraîchères et légumières de plein champ du département de la Seine-Maritime	Avenant n° 10 du 27 février 2018	2018/23	5 juillet 2018
9871	Convention du 18 février 1965 concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, les entreprises de travaux agricoles et forestiers, d'arboriculture et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de la Haute-Vienne	Avenant n° 156 du 11 janvier 2018	2018/23	5 juillet 2018
9882	Convention du 27 juin 1969 concernant les exploitations d'horticulture, de maraîchage et de pépinières du département des Vosges	Avenant n° 111 du 6 février 2018	2018/23	5 juillet 2018

Fait le 25 juillet 2018.

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° 2018/23, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 14 novembre 2019 portant extension de la convention collective de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop

Paru au JORF du 2019-11-20

Article 1

Les dispositions de la convention collective nationale du 11 janvier 2019 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop 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 5 « Procédure de conciliation et CPPNI » est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail,
- 2° Le quatrième alinéa de l'article 10 « Embauche en CDI » est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 717-13 du code rural et de la pêche maritime,
- 3° Le dernier alinéa de l'article 12 « Apprentissage et formation professionnelle » est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6324-1 à L. 6324-10 du code du travail .

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective nationale visée 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 14 novembre 2019.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail, et de la protection sociale,

O. Cunin

Nota. - Le texte de la convention susvisée a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2019/44, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Avenant n° 62 relatif aux salaires minimum

Date du texte : 2016-01-07

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 17

Date du texte : 2016-12-15

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 69

Date du texte : 2017-01-09

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 71

Date du texte : 2017-01-09

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 70

Date du texte : 2017-01-09

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 72

Date du texte : 2018-01-09

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 73

Date du texte : 2018-01-09

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Convention collective nationale du 11 janvier 2019

Date du texte : 2019-01-11

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
ADA	Actes d'anesthésie.
ADC	Acte de chirurgie
ADE	Actes d'échographie
ADEPALE	Association des entreprises de produits alimentaires élaborés
ADI	Actes d'imagerie médicale
AFASEC	Association de Formation des Écuries de Courses
AFDPZ	Association française des parcs zoologiques privés ouverts au public
ANMF	Association nationale de la meunerie française
AT	Accident du travail.
ATM	Actes techniques médicaux
BAC	Baccalauréat
BEPA	Brevet d'études professionnelles agricole
BO	Bulletin officiel
CAPA	Certificat d'aptitude professionnelle agricole
CARSEC	Caisse de Secours des Retraités des Ecuries de Courses
CASREC	Caisse de Secours des Retraités des Ecuries de Courses
CCN	Convention collective nationale
CCVF	Confédération des coopératives vinicoles de France
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CEE	Communauté économique européenne
CET	Compte épargne temps
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CMU	Couverture maladie universelle
CNADEV	Comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles, lapins, chevreaux
CPCEA	Caisse de prévoyance des cadres d'entreprises agricoles
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CSE	Comité social et économique
CUMA	Coopératives d'utilisation de matériel agricole
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DP	Délégué du personnel
DUP	Délégation unique du personnel
EPI	Equipement de protection individuel
FAFSEA	Fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles
FEDEPOM	Fédération française des syndicats de négociants en pommes de terre et légumes en gros
FELCOOP	Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole
FGTA	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture
FICT	Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes
FNCA	Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agroalimentaires
FNIL	Fédération nationale de l'industrie laitière
FNSEA	Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles
FO	Force ouvrière
IDCC	Identifiant de convention collective
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPA	Invalidité permanente et absolue
IRP	Institutions représentatives du personnel
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MP	Maladie professionnelle
MSA	Mutualité sociale agricole
ONF	Office National des Forêts
OPCALIM	Organisme paritaire collecteur agréé des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail.
OPCO	Opérateur de compétence
PACS	Pacte civil de solidarité
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
PMU	Paris mutuels urbains
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RSS	Remboursement sécurité sociale
SDITEPSA	Service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCIA	Syndicat national des centres d'insémination animale
SNFBP	Syndicat National des Fabricants de Bouillons et Potages
SNFS	Syndicat national des fabricants de sucre
SNIA	Syndicat national des industriels de l'alimentation animale
STEPI	Syndicat du thé et des plantes à infusion

Sigle	Définition
TPE	Très petite entreprise
UNEP	Union des entrepreneurs du paysage
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
USNEF	Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques
USRTL	Union syndicale des rouisseurs teilleurs de lin de France

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Absence pour cause de maladie ou d'accident professionnel et non professionnel (Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 11 janvier 2019 - Étendue par arrêté du 14 novembre 2019 JORF 20 novembre 2019)	Article 12	14
	Absence pour cause de maladie ou d'accident professionnel et non professionnel (Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 11 janvier 2019 - Étendue par arrêté du 14 novembre 2019 JORF 20 novembre 2019)	Article 12	14
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	69
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	69
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	69
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	69
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	69
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	69
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	69
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	69
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	69
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	61
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	61
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	61
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	61
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	61
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	61
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	61
	Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 3	63
	Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 3	63
Accident du travail	Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 3	63
	Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 3	63
	Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 3	63
	Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 3	63
	Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 3	63
	Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 3	63

Theme	Titre	Article	Page	
Arrêt de travail, Maladie	Absence et maladie (Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 11 janvier 2019 - Étendue par arrêté du 14 novembre 2019 JORF 20 novembre 2019)	Article 30	9	
	Absence pour cause de maladie ou d'accident professionnel et non professionnel (Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 11 janvier 2019 - Étendue par arrêté du 14 novembre 2019 JORF 20 novembre 2019)	Article 12	14	
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	69	
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	69	
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	69	
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	69	
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	69	
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	69	
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	69	
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	69	
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	61	
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	61	
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	61	
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	61	
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	61	
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	61	
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	61	
	Indemnisation des absences pour maladie ou accident de la vie privée (Avenant régional du 1er décembre 1992 (Dispositions propres à la Région parisienne))	Article 9	24	
	Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 11 janvier 2019 - Étendue par arrêté du 14 novembre 2019 JORF 20 novembre 2019)	Article 1er	10
	Congés annuels	Congés annuels payés (Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 11 janvier 2019 - Étendue par arrêté du 14 novembre 2019 JORF 20 novembre 2019)	Article 28	8
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels pour événements familiaux (Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 11 janvier 2019 - Étendue par arrêté du 14 novembre 2019 JORF 20 novembre 2019)	Article 29	8	
	Congés pour événements familiaux (Avenant régional du 1er décembre 1992 (Dispositions propres à la Région parisienne))	Article 3	23	
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 11 janvier 2019 - Étendue par arrêté du 14 novembre 2019 JORF 20 novembre 2019)	Article 13	12	
	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 11 janvier 2019 - Étendue par arrêté du 14 novembre 2019 JORF 20 novembre 2019)	Article 14	14	
Maternité, Adoption	Congés exceptionnels pour événements familiaux (Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 11 janvier 2019 - Étendue par arrêté du 14 novembre 2019 JORF 20 novembre 2019)	Article 29	8	
	Congés pour événements familiaux (Avenant régional du 1er décembre 1992 (Dispositions propres à la Région parisienne))	Article 3	23	
Période d'essai	Embauche en CDI (Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 11 janvier 2019 - Étendue par arrêté du 14 novembre 2019 JORF 20 novembre 2019)	Article 10	4	
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 11 janvier 2019 - Étendue par arrêté du 14 novembre 2019 JORF 20 novembre 2019)	Article 12	12	
	Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 11 janvier 2019 - Étendue par arrêté du 14 novembre 2019 JORF 20 novembre 2019)	Article 13	14	

Theme	Titre	Article	Page	
Prime, Gratification, Treizieme mois	Annexe (Avenant n° 26 du 25 juillet 2007 relatif aux salaires (indemnités de déplacements et primes))		44	
	Annexe déplacements et primes (Avenant n° 67 du 7 janvier 2016 relatif aux indemnités minimales « Région parisienne » au 1er janvier 2016)	Article 2	57	
	Annexe « Déplacement et primes » (Avenant n° 53 du 19 mars 2014 relatif aux indemnités minimales région parisienne au 1er avril 2014)	Article 2	54	
	Avenant n° 15 du 4 novembre 2002 relatif à la prime d'ancienneté Salaires (Annexe II - Cavaliers d'entraînement) (Avenant n° 15 du 4 novembre 2002 relatif à la prime d'ancienneté Salaires (Annexe II - Cavaliers d'entraînement))	Article 1er	40	
	Avenant n° 15 du 4 novembre 2002 relatif à la prime d'ancienneté Salaires (Annexe II - Cavaliers d'entraînement) (Avenant n° 15 du 4 novembre 2002 relatif à la prime d'ancienneté Salaires (Annexe II - Cavaliers d'entraînement))	Article 2	40	
	Avenant n° 31 du 23 juillet 2009 relatif aux indemnités de déplacement et aux primes (Avenant n° 31 du 23 juillet 2009 relatif aux indemnités de déplacement et aux primes)	Article 2	46	
	Avenant n° 41 du 12 janvier 2012 relatif aux salaires (Avenant n° 41 du 12 janvier 2012 relatif aux salaires)	Article 2	49	
	Déplacements (Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 11 janvier 2019 - Étendue par arrêté du 14 novembre 2019 JORF 20 novembre 2019)	Article 8	13	
	I. - Annexe « Cavaliers d'entraînement » (Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 11 janvier 2019 - Étendue par arrêté du 14 novembre 2019 JORF 20 novembre 2019)	Article Annexe « Déplacements et primes »	12	
	I. - Annexe « Cavaliers d'entraînement » (Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 11 janvier 2019 - Étendue par arrêté du 14 novembre 2019 JORF 20 novembre 2019)	Article Annexe « Indemnités de déplacement en régions » (Hors région parisienne)	12	
	Indemnités de déplacement et primes région parisienne au 1er mars 2012 (Avenant n° 48 du 12 février 2013 relatif aux salaires)	Article 2	51	
	Prime d'ancienneté (Avenant régional du 1er décembre 1992 (Dispositions propres à la Région parisienne))	Article 5	24	
	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 11 janvier 2019 - Étendue par arrêté du 14 novembre 2019 JORF 20 novembre 2019)	Article 6	11	
	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 11 janvier 2019 - Étendue par arrêté du 14 novembre 2019 JORF 20 novembre 2019)	Article 6	13	
	Prime de débouillage (Avenant régional du 1er décembre 1992 (Dispositions propres à la Région parisienne))	Article 8	24	
	Primes (Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 11 janvier 2019 - Étendue par arrêté du 14 novembre 2019 JORF 20 novembre 2019)	Article 7	11	
	Primes (Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 11 janvier 2019 - Étendue par arrêté du 14 novembre 2019 JORF 20 novembre 2019)	Article 7	13	
	Salaires	Annexe (Avenant n° 26 du 25 juillet 2007 relatif aux salaires (indemnités de déplacements et primes))		44
		Annexe déplacements et primes (Avenant n° 67 du 7 janvier 2016 relatif aux indemnités minimales « Région parisienne » au 1er janvier 2016)	Article 2	57
		Annexe « Déplacement et primes » (Avenant n° 53 du 19 mars 2014 relatif aux indemnités minimales région parisienne au 1er avril 2014)	Article 2	54
Annexe « Indemnités de déplacement en région (hors région parisienne) » au 1er avril 2014 (Avenant n° 54 du 19 mars 2014 relatif aux indemnités minimales hors région parisienne au 1er avril 2014)		Article 2	54	
Annexe « Indemnités de déplacement en région (hors région parisienne) » au 1er janvier 2016 (Avenant n° 65 du 7 janvier 2016 relatif aux indemnités minimales « Hors région parisienne » au 1er janvier 2016)		Article 2	56	
Avenant n° 11 du 9 avril 2008 relatif aux salaires à l'annexe III « Cadres » (Avenant n° 11 du 9 avril 2008 relatif aux salaires à l'annexe III « Cadres »)		Article 1er	44	
Avenant n° 15 du 4 novembre 2002 relatif à la prime d'ancienneté Salaires (Annexe II - Cavaliers d'entraînement) (Avenant n° 15 du 4 novembre 2002 relatif à la prime d'ancienneté Salaires (Annexe II - Cavaliers d'entraînement))		Article 1er	40	
Avenant n° 15 du 4 novembre 2002 relatif à la prime d'ancienneté Salaires (Annexe II - Cavaliers d'entraînement) (Avenant n° 15 du 4 novembre 2002 relatif à la prime d'ancienneté Salaires (Annexe II - Cavaliers d'entraînement))		Article 2	40	
Avenant n° 24 du 25 juillet 2007 relatif aux salaires minimaux (Avenant n° 24 du 25 juillet 2007 relatif aux salaires minimaux)		Article 2	43	
Avenant n° 27 du 30 juillet 2008 relatif aux salaires (Avenant n° 27 du 30 juillet 2008 relatif aux salaires)		Article 2	44	
Avenant n° 29 du 15 avril 2009 relatif aux salaires (Avenant n° 29 du 15 avril 2009 relatif aux salaires)		Article 1er	46	
Avenant n° 29 du 15 avril 2009 relatif aux salaires (Avenant n° 29 du 15 avril 2009 relatif aux salaires)		Article 2	46	
Avenant n° 30 du 23 juillet 2009 relatif aux salaires (Avenant n° 30 du 23 juillet 2009 relatif aux salaires)		Article 2	45	
Avenant n° 31 du 23 juillet 2009 relatif aux indemnités de déplacement et aux primes (Avenant n° 31 du 23 juillet 2009 relatif aux indemnités de déplacement et aux primes)		Article 2	46	
Avenant n° 33 du 16 avril 2010 relatif aux salaires (Avenant n° 33 du 16 avril 2010 relatif aux salaires)		Article 1er	47	
Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes (Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes)		Article 1er	47	
Avenant n° 36 du 13 juillet 2010 relatif aux salaires (Avenant n° 36 du 13 juillet 2010 relatif aux salaires)		Article 2	47	
Avenant n° 38 du 13 juillet 2010 relatif aux salaires (Avenant n° 38 du 13 juillet 2010 relatif aux salaires)		Article 1er	48	
Avenant n° 39 du 4 janvier 2011 relatif aux salaires (Avenant n° 39 du 4 janvier 2011 relatif aux salaires)		Article 2	48	
Avenant n° 40 du 12 janvier 2012 relatif aux salaires (Avenant n° 40 du 12 janvier 2012 relatif aux salaires)		Article 2	48	

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Avenant n° 41 du 12 janvier 2012 relatif aux salaires (Avenant n° 41 du 12 janvier 2012 relatif aux salaires)	Article 2	49
	Avenant n° 43 du 16 février 2012 relatif aux salaires (annexe III. - Cadres) (Avenant n° 43 du 16 février 2012 relatif aux salaires (annexe III. - Cadres))	Article 1er	50
	Avenant n° 44 du 16 février 2012 relatif aux salaires (annexe III. - Cadres) (Avenant n° 44 du 16 février 2012 relatif aux salaires (annexe III. - Cadres))	Article 1er	50
	Avenant n° 44 du 16 février 2012 relatif aux salaires (annexe III. - Cadres) (Avenant n° 44 du 16 février 2012 relatif aux salaires (annexe III. - Cadres))	Article 2	50
	Avenant n° 44 du 16 février 2012 relatif aux salaires (annexe III. - Cadres) (Avenant n° 44 du 16 février 2012 relatif aux salaires (annexe III. - Cadres))	Article 3	50
	Avenant n° 45 du 16 février 2012 relatif aux salaires (Annexe III - cadres) (Avenant n° 45 du 16 février 2012 relatif aux salaires (Annexe III - cadres))	Article 1er	51
	Avenant n° 49 du 30 avril 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er juin 2013 (Avenant n° 49 du 30 avril 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er juin 2013)	Article 1er	52
	Avenant n° 50 bis du 30 avril 2013 (Avenant n° 50 bis du 30 avril 2013)	Article 1er	52
	Avenant n° 50 bis du 30 avril 2013 (Avenant n° 50 bis du 30 avril 2013)	Article 2	53
	Avenant n° 50 bis du 30 avril 2013 (Avenant n° 50 bis du 30 avril 2013)	Article 3	53
	Avenant n° 50 du 30 avril 2013 (Avenant n° 50 du 30 avril 2013)	Article 1er	52
	Avenant n° 50 du 30 avril 2013 (Avenant n° 50 du 30 avril 2013)	Article 2	52
	Avenant n° 50 du 30 avril 2013 (Avenant n° 50 du 30 avril 2013)	Article 3	52
	Avenant n° 52 du 19 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2014 (Avenant n° 52 du 19 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2014)	Article 2	53
	Avenant n° 56 du 11 juillet 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2014 (Avenant n° 56 du 11 juillet 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2014)	Article 1er	55
	Avenant n° 57 du 11 juillet 2014 (Avenant n° 57 du 11 juillet 2014)	Article 1er	55
	Avenant n° 57 du 11 juillet 2014 (Avenant n° 57 du 11 juillet 2014)	Article 2	55
	Avenant n° 57 du 11 juillet 2014 (Avenant n° 57 du 11 juillet 2014)	Article 3	55
	Avenant n° 59 du 13 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2015 (Avenant n° 59 du 13 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2015)	Article 2	55
	Avenant n° 62 du 7 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016 (Avenant n° 62 du 7 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016)	Article 2	56
Salaires	Avenant n° 66 du 7 janvier 2016 relatif aux primes forfaitaires d'éloignement au 1er janvier 2016 (Avenant n° 66 du 7 janvier 2016 relatif aux primes forfaitaires d'éloignement au 1er janvier 2016)	Article 1er	57
	Avenant n° 66 du 7 janvier 2016 relatif aux primes forfaitaires d'éloignement au 1er janvier 2016 (Avenant n° 66 du 7 janvier 2016 relatif aux primes forfaitaires d'éloignement au 1er janvier 2016)	Article 2	57
	Avenant n° 66 du 7 janvier 2016 relatif aux primes forfaitaires d'éloignement au 1er janvier 2016 (Avenant n° 66 du 7 janvier 2016 relatif aux primes forfaitaires d'éloignement au 1er janvier 2016)	Article 3	57
	Avenant n° 68 du 7 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016 à l'annexe III « Cadres » (Avenant n° 68 du 7 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016 à l'annexe III « Cadres »)	Article 1er	58
	Avenant n° 69 du 9 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2017 (Avenant n° 69 du 9 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2017)	Article 2	58
	Avenant n° 71 du 9 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2017 (article 5 de l'annexe III « Cadres ») (Avenant n° 71 du 9 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2017 (article 5 de l'annexe III « Cadres »))	Article 1er	59
	Avenant n° 73 du 9 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2018 (art. 5 de l'annexe III « Cadres ») (Avenant n° 73 du 9 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2018 (art. 5 de l'annexe III « Cadres »))	Article 1er	59
	Avenant n° 75 du 11 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2019 (Avenant n° 75 du 11 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2019)	Article 8	60
	Avenant n° 75 du 11 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2019 (Avenant n° 75 du 11 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2019)	Article 4	60
	Avenant n° 75 du 11 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2019 (Avenant n° 75 du 11 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2019)	Article 6	60
	Avenant n° 75 du 11 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2019 (Avenant n° 75 du 11 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2019)	Article 2	60
	Effet au 1er juillet 2011 (Avenant n° 11 du 19 août 2011)	Article 1er	29
	Effet au 1er juillet 2011 (Avenant n° 11 du 19 août 2011)	Article 1er	29
	I. - Annexe « Cavaliers d'entraînement » (Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 11 janvier 2019 - Étendue par arrêté du 14 novembre 2019 JORF 20 novembre 2019)	Article Annexe « Salaires minimaux mensuels pour 151,67 heures »	12
	II. - Annexe « Cadres » (Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 11 janvier 2019 - Étendue par arrêté du 14 novembre 2019 JORF 20 novembre 2019)	Article Annexe salaires minimaux et primes d'éloignement	14
	Indemnités de déplacement en région (hors région parisienne) (Avenant n° 42 du 12 janvier 2012 relatif aux salaires)	Article 2	49
	Indemnités de déplacement en région (hors région parisienne) au 1er août 2009 (Avenant n° 32 du 23 juillet 2009 relatif aux indemnités de déplacements et aux primes)	Article 2	45
	Indemnités de déplacement et primes région parisienne au 1er mars 2012 (Avenant n° 48 du 12 février 2013 relatif aux salaires)	Article 2	51
	Indemnités de déplacement hors région parisienne au 1er mars 2013 (Avenant n° 47 du 12 février 2013 relatif aux salaires)	Article 2	51
	Salaires (Avenant n° 16 A du 23 mars 2004 relatifs aux salaires)		41

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Salaires (Avenant n° 19 du 27 juillet 2006 relatif aux salaires)		43
	Salaires (Annexe III - Cadres) (Avenant n° 3 du 2 décembre 2005 relatif aux salaires (Annexe III - Cadres))		42
	Salaires (minima pour la province) (Accord n° 14 B du 4 novembre 2002 relatif aux salaires (minima pour la province))		42
	Salaires (minima pour la province) (Accord n° 15 b du 3 novembre 2003 relatif aux salaires (minima pour la province))		41
	Salaires (minima pour la Région parisienne) (Accord n° 14 A du 20 mars 2002 relatif aux salaires (minima pour la région parisienne))		40
	Salaires cadres (Avenant n° 15-A du 3 novembre 2003 relatif au salaires cadres)		40
Visite médicale	Embauche en CDI (Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 11 janvier 2019 - Étendue par arrêté du 14 novembre 2019 JORF 20 novembre 2019)	Article 10	4
	Hygiène et sécurité (Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 11 janvier 2019 - Étendue par arrêté du 14 novembre 2019 JORF 20 novembre 2019)	Article 33	9
	Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 3	63
	Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 3	63
	Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 3	63
	Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 3	63
	Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 3	63
	Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 3	63
	Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 3	63
	Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 3	63

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1989-06-08	Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989	14
1992-12-01	Avenant régional du 1er décembre 1992 (Dispositions propres à la Région parisienne)	23
2002-03-20	Accord n° 14 A du 20 mars 2002 relatif aux salaires (minima pour la région parisienne)	39
2002-11-04	Accord n° 14 B du 4 novembre 2002 relatif aux salaires (minima pour la province)	42
	Avenant n° 15 du 4 novembre 2002 relatif à la prime d'ancienneté Salaires (Annexe II - Cavaliers d'entraînement)	40
2003-08-20	Avenant à l'accord national de prévoyance Avenant n° 5 du 20 août 2003	24
2003-11-03	Accord n° 15 b du 3 novembre 2003 relatif aux salaires (minima pour la province)	41
	Avenant n° 15-A du 3 novembre 2003 relatif au salaires cadres	40
2004-03-23	Avenant n° 16 A du 23 mars 2004 relatifs aux salaires	41
2005-12-02	Avenant n° 3 du 2 décembre 2005 relatif aux salaires (Annexe III - Cadres)	42
2005-12-21	Avenant à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 Avenant n° 6 du 21 décembre 2005	25
2006-07-27	Avenant n° 19 du 27 juillet 2006 relatif aux salaires	43
2007-04-13	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989	25
2007-07-25	Avenant n° 24 du 25 juillet 2007 relatif aux salaires minimaux	43
	Avenant n° 26 du 25 juillet 2007 relatif aux salaires (indemnités de déplacements et primes)	43
2008-02-04	Avenant n° 8 du 4 février 2008 à l'accord du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance	27
2008-04-09	Avenant n° 11 du 9 avril 2008 relatif aux salaires à l'annexe III « Cadres »	44
2008-07-30	Avenant n° 27 du 30 juillet 2008 relatif aux salaires	44
2009-03-13	Avenant n° 28 du 13 mars 2009 relatif aux salaires	45
2009-04-15	Avenant n° 29 du 15 avril 2009 relatif aux salaires	46
	Avenant n° 30 du 23 juillet 2009 relatif aux salaires	45
2009-07-23	Avenant n° 31 du 23 juillet 2009 relatif aux indemnités de déplacement et aux primes	46
	Avenant n° 32 du 23 juillet 2009 relatif aux indemnités de déplacements et aux primes	45
2009-10-16	Avenant n° 9 du 16 octobre 2009 à l'accord du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance	27
2009-12-03	Avenant n° 10 du 3 décembre 2009 à l'accord du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance	28
2010-04-16	Arrêté du 6 avril 2010 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)	JO-1
	Avenant n° 33 du 16 avril 2010 relatif aux salaires	46
	Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes	47
2010-05-15	Arrêté du 4 mai 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)	JO-1
	Avenant n° 36 du 13 juillet 2010 relatif aux salaires	47
2010-07-13	Avenant n° 38 du 13 juillet 2010 relatif aux salaires	48
	Avenant n° 39 du 4 janvier 2011 relatif aux salaires	48
2011-01-04	Avenant n° 39 du 4 janvier 2011 relatif aux salaires	48
2011-08-19	Avenant n° 11 du 19 août 2011	29
2011-09-29	Arrêté du 8 septembre 2011 portant extension d'avenants à l'accord national de prévoyance concernant les salariés occupés à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses	JO-1
2011-10-18	Arrêté du 4 octobre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop	JO-1
2011-11-23	Arrêté du 8 novembre 2011 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)	JO-2
	Avenant n° 40 du 12 janvier 2012 relatif aux salaires	48
2012-01-12	Avenant n° 41 du 12 janvier 2012 relatif aux salaires	49
	Avenant n° 42 du 12 janvier 2012 relatif aux salaires	49
2012-02-16	Avenant n° 43 du 16 février 2012 relatif aux salaires (annexe III. - Cadres)	50
	Avenant n° 44 du 16 février 2012 relatif aux salaires (annexe III. - Cadres)	50
	Avenant n° 45 du 16 février 2012 relatif aux salaires (Annexe III - cadres)	50
2012-07-17	Arrêté du 5 juillet 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)	JO-2
	Arrêté du 5 juillet 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)	JO-2
2012-07-24	Arrêté du 16 juillet 2012 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)	JO-3
	Arrêté du 16 juillet 2012 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)	JO-3
2012-11-03	Arrêté du 23 octobre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)	JO-3
2012-11-18	Arrêté du 11 octobre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 septembre 2012	JO-3
2013-02-12	Avenant n° 47 du 12 février 2013 relatif aux salaires	51
	Avenant n° 48 du 12 février 2013 relatif aux salaires	51
2013-04-05	Arrêté du 26 mars 2013 portant extension d'un avenant à l'accord national de prévoyance concernant les salariés occupés à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses	JO-5
	Avenant n° 49 du 30 avril 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er juin 2013	51
2013-04-30	Avenant n° 50 bis du 30 avril 2013	52
	Avenant n° 50 du 30 avril 2013	52
2013-07-12	Avenant n° 51 du 12 juillet 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2013	53
2013-10-15	Arrêté du 2 octobre 2013 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)	JO-5
2013-11-15	Arrêté du 5 novembre 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)	JO-6

Date	Texte	Page
2014-03-19	Avenant n° 52 du 19 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2014	53
	Avenant n° 53 du 19 mars 2014 relatif aux indemnités minimales région parisienne au 1er avril 2014	54
	Avenant n° 54 du 19 mars 2014 relatif aux indemnités minimales hors région parisienne au 1er avril 2014	54
2014-06-25	Avenant n° 13 du 25 juin 2014 à l'accord prévoyance du 8 juin 1989	30
2014-07-11	Avenant n° 56 du 11 juillet 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2014	54
	Avenant n° 57 du 11 juillet 2014	55
2015-01-13	Avenant n° 59 du 13 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2015	55
2015-02-27	Avenant n° 12 du 27 février 2015 à l'accord prévoyance du 8 juin 1989	31
2015-08-04	Arrêté du 21 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)	JO-6
	Arrêté du 21 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)	JO-6
2015-08-26	Arrêté du 21 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)	JO-6
2015-09-28	Avenant n° 14 du 28 septembre 2015	32
2015-10-31	Arrêté du 23 octobre 2015 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles	JO-6
2015-11-19	Avenant n° 15 du 19 novembre 2015	36
	Avenant n° 16 du 19 novembre 2015	37
2015-11-27	Arrêté du 13 novembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)	JO-7
	Arrêté du 13 novembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)	JO-7
2015-12-29	Arrêté du 18 décembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (n° 7014)	JO-7
2016-01-07	Avenant n° 62 du 7 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016	56
	Avenant n° 62 relatif aux salaires minimum	NV-1
	Avenant n° 65 du 7 janvier 2016 relatif aux indemnités minimales « Hors région parisienne » au 1er janvier 2016	56
	Avenant n° 66 du 7 janvier 2016 relatif aux primes forfaitaires d'éloignement au 1er janvier 2016	57
	Avenant n° 67 du 7 janvier 2016 relatif aux indemnités minimales « Région parisienne » au 1er janvier 2016	57
	Avenant n° 68 du 7 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016 à l'annexe III « Cadres »	58
2016-06-10	Arrêté du 2 juin 2016 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles	JO-7
2016-06-13	Arrêté du 2 juin 2016 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles	JO-7
2016-08-05	Arrêté du 27 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop	JO-10
	Arrêté du 27 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop	JO-9
	Arrêté du 27 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop	JO-9
2016-12-15	Avenant n° 17	NV-1
	Avenant n° 17 du 15 décembre 2016	37
2017-01-09	Avenant n° 69	NV-1
	Avenant n° 69 du 9 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2017	58
	Avenant n° 70	NV-1
	Avenant n° 71	NV-1
	Avenant n° 71 du 9 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2017 (article 5 de l'annexe III « Cadres »)	58
2017-09-08	Arrêté du 29 août 2017 portant extension d'un avenant à l'accord national de prévoyance concernant les salariés occupés à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses	JO-10
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-10
2017-12-22	Arrêté du 14 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop	JO-11
2018-01-09	Avenant n° 72	NV-1
	Avenant n° 72 du 9 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2018	59
	Avenant n° 73	NV-1
	Avenant n° 73 du 9 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2018 (art. 5 de l'annexe III « Cadres »)	59
2018-07-24	Arrêté du 13 juillet 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop	JO-11
2018-08-02	Arrêté du 25 juillet 2018 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles	JO-12
2018-09-25	Accord de méthode du 25 septembre 2018 relatif à la fusion des branches professionnelles des centres équestres	38
2018-12-18	Accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT)	73
2019-01-11	Avenant n° 75 du 11 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2019	60
	Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 11 janvier 2019 - Étendue par arrêté du 14 novembre 2019 JORF 20 novembre 2019	1
	Convention collective nationale du 11 janvier 2019	NV-1
2019-07-16	Adhésion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF à l'accord du 18 décembre 2018	83
2019-11-20	Arrêté du 14 novembre 2019 portant extension de la convention collective de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop	JO-13

Index alphabétique

A

Accord de methode du 25 septembre 2018 relatif a la fusion des branches professionnelles des centres equestres 38
Accord national du 8 juin 1989 relatif a la prevoyance etendu par arrete du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989 15, 60
Accord n° 14 A du 20 mars 2002 relatif aux salaires (minima pour la region parisienne) 39
Accord n° 14 B du 4 novembre 2002 relatif aux salaires (minima pour la province) 42
Accord n° 15 b du 3 novembre 2003 relatif aux salaires (minima pour la province) 41
Accord professionnel du 18 decembre 2018 relatif a l'OPCO (OCAPIAT) 73
Adhesion 39
Adhesion de la FNSPF a l'accord du 18 decembre 2018 83
Adhesion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF a l'accord du 18 decembre 2018 83
Adhesion. - Revision 39
Annexe 44, 79
Annexe deplacements et primes 57
Annexe « Cadres » 12
Annexe « Cavaliers d'entrainement » 10
Annexe « Deplacement et primes » 54
Annexe « Indemnites de deplacement en region (hors region parisienne) » au 1er avril 2014 54
Annexe « Indemnites de deplacement en region (hors region parisienne) » au 1er janvier 2016 56
Annexes 10
Avenant a l'accord national de prevoyance Avenant n° 5 du 20 aout 2003 24, 69
Avenant a l'accord national de prevoyance du 8 juin 1989 25, 69
Avenant a l'accord national de prevoyance du 8 juin 1989 Avenant n° 6 du 21 decembre 2005 25, 69
Avenant a l'accord national de prevoyance. 25, 69
Avenant n° 10 du 3 decembre 2009 a l'accord du 8 juin 1989 relatif a la prevoyance 28
Avenant n° 11 du 19 aout 2011 29
Avenant n° 11 du 9 avril 2008 relatif aux salaires a l'annexe III « Cadres » 44
Avenant n° 12 du 27 fevrier 2015 a l'accord prevoyance du 8 juin 1989 31, 71
Avenant n° 13 du 25 juin 2014 a l'accord prevoyance du 8 juin 1989 30, 72
Avenant n° 14 du 28 septembre 2015 32
Avenant n° 15 du 19 novembre 2015 36
Avenant n° 15 du 4 novembre 2002 relatif a la prime d'anciennete Salaires (Annexe II - Cavaliers d'entrainement) 40
Avenant n° 15-A du 3 novembre 2003 relatif au salaires cadres 40
Avenant n° 16 A du 23 mars 2004 relatifs aux salaires 41
Avenant n° 16 du 19 novembre 2015 37
Avenant n° 17 NV-1
Avenant n° 17 du 15 decembre 2016 37
Avenant n° 19 du 27 juillet 2006 relatif aux salaires 43
Avenant n° 24 du 25 juillet 2007 relatif aux salaires minimaux 43
Avenant n° 26 du 25 juillet 2007 relatif aux salaires (indemnites de deplacements et primes) 43
Avenant n° 27 du 30 juillet 2008 relatif aux salaires 44
Avenant n° 28 du 13 mars 2009 relatif aux salaires 45
Avenant n° 29 du 15 avril 2009 relatif aux salaires 46
Avenant n° 3 du 2 decembre 2005 relatif aux salaires (Annexe III - Cadres) 42
Avenant n° 30 du 23 juillet 2009 relatif aux salaires 45
Avenant n° 31 du 23 juillet 2009 relatif aux indemnites de deplacement et aux primes 46
Avenant n° 32 du 23 juillet 2009 relatif aux indemnites de deplacements et aux primes 45
Avenant n° 33 du 16 avril 2010 relatif aux salaires 46
Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes 47
Avenant n° 36 du 13 juillet 2010 relatif aux salaires 47
Avenant n° 38 du 13 juillet 2010 relatif aux salaires 48
Avenant n° 39 du 4 janvier 2011 relatif aux salaires 48
Avenant n° 40 du 12 janvier 2012 relatif aux salaires 48
Avenant n° 41 du 12 janvier 2012 relatif aux salaires 49
Avenant n° 42 du 12 janvier 2012 relatif aux salaires 49
Avenant n° 43 du 16 fevrier 2012 relatif aux salaires (annexe III. - Cadres) 50
Avenant n° 44 du 16 fevrier 2012 relatif aux salaires (annexe III. - Cadres) 50
Avenant n° 45 du 16 fevrier 2012 relatif aux salaires (Annexe III - cadres) 50
Avenant n° 47 du 12 fevrier 2013 relatif aux salaires 51
Avenant n° 48 du 12 fevrier 2013 relatif aux salaires 51
Avenant n° 49 du 30 avril 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er juin 2013 52
Avenant n° 50 bis du 30 avril 2013 52
Avenant n° 50 du 30 avril 2013 52
Avenant n° 51 du 12 juillet 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2013 53
Avenant n° 52 du 19 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2014 53
Avenant n° 53 du 19 mars 2014 relatif aux indemnites minimales region parisienne au 1er avril 2014 54
Avenant n° 54 du 19 mars 2014 relatif aux indemnites minimales hors region parisienne au 1er avril 2014 54
Avenant n° 56 du 11 juillet 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2014 54
Avenant n° 57 du 11 juillet 2014 55
Avenant n° 59 du 13 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2015 55
Avenant n° 62 du 7 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016 56
Avenant n° 62 relatif aux salaires minimum NV-1
Avenant n° 65 du 7 janvier 2016 relatif aux indemnites minimales « Hors region parisienne » au 1er janvier 2016 56
Avenant n° 66 du 7 janvier 2016 relatif aux primes forfaitaires d'eloignement au 1er janvier 2016 57
Avenant n° 67 du 7 janvier 2016 relatif aux indemnites minimales « Region parisienne » au 1er janvier 2016 57
Avenant n° 68 du 7 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016 a l'annexe III « Cadres » 58
Avenant n° 69 NV-1
Avenant n° 69 du 9 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2017 58
Avenant n° 7 du 13 avril 2007 a l'accord national de prevoyance du 8 juin 1989 25, 69
Avenant n° 70 NV-1
Avenant n° 71 NV-1
Avenant n° 71 du 9 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2017 (article 5 de l'annexe III « Cadres ») 59

Avenant n° 72 NV-1
Avenant n° 72 du 9 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2018 59
Avenant n° 73 NV-1
Avenant n° 73 du 9 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2018 (art. 5 de l'annexe III « Cadres ») 59
Avenant n° 75 du 11 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2019 60
Avenant n° 8 du 4 février 2008 à l'accord du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance 27
Avenant n° 9 du 16 octobre 2009 à l'accord du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance 27
AVENANT REGIONAL (Dispositions propres à la Région parisienne) 23, 24
Avenant régional (Dispositions propres à la Région parisienne) 23
Avenant régional du 1er décembre 1992 (Dispositions propres à la Région parisienne) 23

B

Bénéficiaires 15, 60

C

Cadres (Salaires (Annexe III - cadres)) 50
Cadres (Salaires (Annexe III - Cadres)) 42
Cavaliers d'entraînement (Prime d'ancienneté Salaires (Annexe II - Cavaliers d'entraînement)) 40
Cavaliers d'entraînement (Salaires (annexe II - Cavaliers d'entraînement)) 44
Champ d'application 23
Clauses générales 1
Comité de gestion 22, 68
Congés pour événements familiaux 23
Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 11 janvier 2019 - Étendue par arrêté du 14 novembre 2019 JORF 20 novembre 2019 1
Convention collective nationale du 11 janvier 2019 1, NV-1
Cotisation Santé 19, 65

D

Date d'application 24
Date d'effet (Durée. - Date d'effet) 73
Date d'effet. - Depot. - Extension 36
Date d'entrée en vigueur 31, 36, 73
Déplacements 24
Dépot 39
Dépot et extension 54, 57, 58
Dépot. - Extension 31, 37, 38, 73
Dépot. - Extension (Date d'effet. - Depot. - Extension) 32
Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé 18
Durée (Dénomination. - Durée) 73
Durée (Entrée en vigueur durée. - Durée) 38

E

Effet au 1er janvier 2012 30
Effet au 1er juillet 2011 29
Effet au 1er juillet 2012 31, 71
Effet au 1er juillet 2013 32, 71
Entrée en vigueur 23, 68
Entrée en vigueur durée. - Durée 39
Extension 23, 32, 39, 69, 72
Extension (Date d'effet. - Depot. - Extension) 32
Extension (Dépot. - Extension) 30, 36, 37, 72

F

Fusion des branches professionnelles des centres équestres 38

G

Garanties 15, 61

I

I. - Annexe « Cavaliers d'entraînement » 10
I. - Clauses générales 1
II. - Annexe « Cadres » 12
Indemnisation des absences pour maladie ou accident de la vie privée 24
Indemnités de déplacement dans la région parisienne à compter du 1er mai 2004 41
Indemnités de déplacement en région (hors région parisienne) 49
Indemnités de déplacement en région (hors région parisienne) au 1er août 2009 45
Indemnités de déplacement et primes région parisienne au 1er mars 2012 51
Indemnités de déplacement hors région parisienne au 1er mars 2013 51
Indemnités minimales hors région parisienne au 1er avril 2014 54
Indemnités minimales région parisienne au 1er avril 2014 54
Indemnités minimales « Hors région parisienne » au 1er janvier 2016 56, 57

M

Maintien de la garantie décès 22, 68
Méthode de travail 39
Modification des garanties frais de santé 32
Modifications à effet du 1er janvier 2016 37
Modifications à effet du 1er janvier 2017 37
Modifications à l'accord prévoyance du 8 juin 1989 30, 31, 71, 72

O

Objet 23, 38, 54, 56, 57
OCAPIAT (OPCO) 73
Organisme gestionnaire 19, 65

P

Portabilite 36
Preambule 25, 31, 32, 57, 69, 71, 74
Prestations 18, 63
Prevoyance 15, 24, 60, 69
Prime d'anciennete 24
Prime d'anciennete Salaires (Annexe II - Cavaliers d'entrainement) 40
Prime de debourrage 24
Primes 47
Primes forfaitaires d'eloignement au 1er janvier 2016 57
Principe general pour la fusion des conventions 38

R

Revision 39

S

Salaires minimal conventionnel 23
Salaires 40, 41, 51
Salaires (annexe II - Cavaliers d'entrainement) 44
Salaires (Annexe III - cadres) 50
Salaires (Annexe III - Cadres) 42
Salaires (Annexe III - Cadres). 42
Salaires (indemnites de deplacements et primes) 43
Salaires (minima pour la province) 41, 42
Salaires (minima pour la region parisienne) 39
Salaires (minima pour la Region parisienne) 40
Salaires cadres 40
Salaires mensuels au 1er avril 2006 43
Salaires mensuels pour la province au 1er novembre 2002 42
Salaires mensuels pour la Region parisienne au 1er avril 2002 39
Salaires minimaux 43
Salaires minimaux 2019 60
Salaires minimaux au 1er avril 2014 53
Salaires minimaux au 1er janvier 2015 55
Salaires minimaux au 1er janvier 2016 56
Salaires minimaux au 1er janvier 2016 a l'annexe III « Cadres » 58
Salaires minimaux au 1er janvier 2017 58
Salaires minimaux au 1er janvier 2017 (article 5 de l'annexe III « Cadres ») 59
Salaires minimaux au 1er janvier 2018 59
Salaires minimaux au 1er janvier 2018 (art. 5 de l'annexe III « Cadres ») 59
Salaires minimaux au 1er juillet 2013 53
Salaires minimaux au 1er juillet 2014 54
Salaires minimaux au 1er juin 2013 52
Statuts 79

T

Texte de base 1, 60, 73
Travail des jours feries ou des jours de repos hebdomadaires 24

