CONVENTION COLLECTIVE

IDCC 7012

GROUPEMENT HIPPIQUE NATIONAL

12 avenue de la République 41600 LAMOTTE-BEUVRON
02 54 83 02 02 – infos@ghn.com.fr – www.ghn.com.fr

SOMMAIRE

PREAMBULE : DISPOSITIONS RELATIVES A LA CLASSIFICATION ---------- 5

CHAPITRE I : Champ d'application ---------- 6

Article 1 - Champ d'application ---------- 6
Article 2 - Avantages acquis ---------- 6

CHAPITRE II : Durée, renouvellement, révision et dénonciation ---------- 6

Article 3 - Durée ---------- 6
Article 4 - Révision ---------- 6
Article 5 – Dénonciation ---------- 6

CHAPITRE III : Conciliation ---------- 7

Article 6 - Conciliation ---------- 7

CHAPITRE IV : Dispositions d'ordre général et permanentes ---------- 8

Article 7 - Libertés syndicale et d'opinion ---------- 8
Article 8 - Exercice du droit syndical ---------- 8

CHAPITRE V : Délégués du personnel - Comités d'entreprise ---------- 9

Article 9 - Désignation des délégués du personnel ---------- 9
Article 10 - Protection des délégués du personnel ---------- 9
Article 11 - Comité d'entreprise ---------- 9

CHAPITRE VI : Conclusion et suspension du contrat de travail ---------- 9

Article 12-A - Conclusion du contrat de travail pour le personnel non cadre ---------- 9
Article 12-B - Conclusion du contrat de travail pour le personnel cadre ---------- 11
Article 12-C - Conditions particulières relatives aux contrats à durée déterminée ---------- 13
Cas particulier du CDD à caractère saisonnier ---------- 13
Article 13-A - Maladies - Accidents ---------- 13
Article 13-B - Garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail ---------- 14
Article 14 - Maternité ---------- 15
Article 14 -2 - Congé paternité et d'accueil de l'enfant ---------- 16
Article 15 - Permanence de l'emploi ---------- 16

CHAPITRE VII ---------- 17

Section I : Montant des salaires du personnel ---------- 17

Article 16 - Salaires et accessoires de salaires ---------- 17
Article 17 - Rémunération des jeunes salariés ---------- 17
Article 18 - Calcul du salaire minimum de base ---------- 17

Section II : Avantages en nature et cheval en pension ---------- 18

Article 19 - Estimation des avantages en nature ---------- 18
Article 20 - Nourriture ---------- 18
Article 21 - Logement de fonction ---------- 18
Article 22 - Conditions particulières du salarié détenteur d'un équidé a usage personnel -- 19

Section III : Primes et indemnités accessoires au salaire ---------- 19

Article 23 - Primes et indemnités accessoires au salaire ---------- 19

Section IV : Paiement des salaires ---------- 19

Article 24 - Périodicité de la paie ---------- 19
Article 25 - Bulletin de paie ---------- 20
Article 26 - Livre de paie ---------- 20

CHAPITRE VIII : Durée du travail - Repos hebdomadaire et jours fériés - Heures supplémentaires ---------- 20

Article 27 - Durée du travail ---------- 20
Article 28 - Organisation et contrôle du travail ---------- 20
Article 29 - Définition et paiement des heures supplémentaires ---------- 20
Article 30-A - Repos hebdomadaire ---------- 20
Article 30-B - Jours fériés ---------- 20

CHAPITRE IX : Congés payés et congés spéciaux ---------- 20

Section I : Congé annuel payé ---------- 20

Article 31 - Appréciation du droit au congé ---------- 20
Article 32 - Année de référence ---------- 21
Article 33 - Notion de travail effectif ---------- 21
Article 34 - Durée du congé ---------- 21
Article 35 - Congé des jeunes travailleurs ou des jeunes mères ---------- 21
Article 36 - Fractionnement du congé ---------- 22
Article 37 - Ordre des départs en congé ---------- 22
Article 38 - Indemnité de congé payé ---------- 22
Article 39 - Indemnité compensatrice de congés payés ---------- 22

Section II : Congés spéciaux ---------- 23

Article 40 - Congé du chef de famille ou à l'adoption ---------- 23
Article 41 - Congé pour événements familiaux ---------- 23

CHAPITRE X : Délai Congé - Dispositions relatives à la résiliation du contrat de travail ---------- 23

Article 42 - Rupture anticipée de contrat à durée déterminée ---------- 23
Article 43-1 - Préavis réciproque en cas de rupture de contrat à durée indéterminée -------- 24
Article 43-2 - Procédure de licenciement ---------- 24
Article 44 - Indemnité de licenciement ---------- 25
Article 45 - Attestation de cessation de travail ---------- 26
Article 45-1 - Attestation Pole Emploi ---------- 26
Article 46 - Certificat de travail ---------- 26

CHAPITRE XI : Apprentissage et Formation professionnelle ---------- 26

Article 47-1 - Apprentissage ---------- 26
Article 47-2 - Formation des jeunes ---------- 26
Article 48 - Congé individuel formation ---------- 26

CHAPITRE XII : Ancienneté ---------- 27

Article 49 - Ancienneté ---------- 27

CHAPITRE XIII : Hygiène, Protection et Sécurité des Travailleurs - Médecine du Travail ---------- 28

Article 50 - Hygiène et sécurité ---------- 28
Article 51 - Médecine du travail ---------- 28

CHAPITRE XIV : Régime complémentaire de retraite des assurances sociales agricoles ---------- 28

Article 52 - Régime complémentaire de retraite ---------- 28

CHAPITRE XV : Disposition relatives au départ à la retraite ---------- 28

Article 53 : Départ à la retraite ---------- 28
Article 54 - Polyvalence ---------- 29

CHAPITRE XVI : Définition de la classification des emplois et des qualifications ---------- 30

Article 55 - Définition de la méthode de classification ---------- 30
Article 56 - Présentation de la classification des emplois ---------- 30
Article 57 - Présentation de la grille de classification des emplois ---------- 33
Article 58 - Fonctionnement de la grille de classification ---------- 38
Article 59 - Fiches descriptives d'emploi ---------- 38

ANNEXE II : Définition de l'emploi ---------- 57

ANNEXE III : Capacités équestres professionnelles de référence ---------- 58

ANNEXE IV : Table de concordance ---------- 69

ANNEXE V : Accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 26-11-2001 ---------- 71

I - Durée du travail & organisation & rémunération ---------- 71
II - Travail à temps partiel ---------- 74
III - Modulation du temps de travail ---------- 76
IV - Contrat de travail intermittent ---------- 78
V - Heures d'équivalence ---------- 79
VI - Vie de l'accord ---------- 79

ANNEXE VI : DEFINITION DE L'EMPLOI DE GUIDE ENSEIGNANT DE TOURISME EQUESTRE ---------- 80

I - DEFINITION DE L'EMPLOI HORS ENCADREMENT DU TRAVAIL ---------- 80

II - DEFINITION DE L'EMPLOI AVEC ENCADREMENT DU TRAVAIL ---------- 81

AVENANT N°89 DU 15 OCTOBRE 2015 RELATIF AU REGIME DE LA COMPLEMENTAIRE SANTE ---------- 82

AVENANT N°92 DU 11 OCTOBRE 2016 RELATIF AU REGIME DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE ---------- 89

AVENANT N° 102 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES CENTRES EQUESTRES DU 11 JUILLET 1975 ---------- 97

AVENANT N° 105 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES CENTRES EQUESTRES DU 11 JUILLET 1975 ---------- 100

AVENANT N° 106 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES CENTRES EQUESTRES DU 11 JUILLET 1975 ---------- 103

PREAMBULE : DISPOSITIONS RELATIVES A LA CLASSIFICATION

La grille de classification doit placer le salarié au cœur de la qualification professionnelle.

La qualification professionnelle doit être abordée en tenant compte des dimensions comportementales, relationnelles et intellectuelles qui la composent.

La qualification professionnelle se construit et se développe de manière continue en interaction permanente avec l'environnement économique, social et culturel qui accompagne le développement de chaque individu.

A l'opposé des systèmes de formation qui ont « qualifié » les individus dans une logique de « spécialisation », de découpage de l'emploi par « tâches prescrites », de hiérarchisation fondée sur la subordination, la qualification professionnelle doit se concevoir en faisant appel aux compétences, aux connaissances et aux aptitudes des salariés pour faire face à deux objectifs majeurs :

- l'accès à l'emploi,
- le maintien de l'emploi.

Pour réduire l'incertitude de l'emploi, l'individu doit inscrire sa démarche professionnelle de manière dynamique, et faire preuve d'imagination et d'initiative pour progresser et enrichir ses connaissances, ses compétences et ses capacités.

Cette disposition doit s'apprendre très tôt au sein de la famille et du système éducatif pour favoriser et développer la confiance en soi indispensable pour révéler ses potentiels.

Les contraintes de l'emploi nous ont amené à concevoir une grille de classification permettant à tout salarié d'évoluer à tous les niveaux d'emploi d'un même métier, voire de changer de métier tout en restant au sein de la filière.

Cette évolution s'apprécie par la reconnaissance de l'expérience et des compétences acquises.

L'acquisition des compétences doit être validée, d'où l'importance de bien appréhender le niveau de contraintes de l'entreprise et du désir du salarié à s'investir dans cette démarche.

Progression professionnelle et personnelle sont les principes de la grille de classification.

DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - Champ d'application

(Avenant N°65 du 28 septembre 1998)

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

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

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

Article 2 - Avantages acquis

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

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

CHAPITRE II : DUREE, RENOUVELLEMENT, REVISION ET DENONCIATION

Article 3 - Durée

La présente convention est conclue pour une durée de trois ans à compter du 1er juillet 1975.
Elle se poursuivra de trois ans en trois ans par tacite reconduction.

Article 4 - Révision

La demande de révision peut être introduite à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires.
Elle doit être signifiée par lettre recommandée au Ministère de l'agriculture et aux organisations signataires en vue de la réunion de la commission mixte constituée conformément à l'article L 133-1 du code du travail.

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

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

Article 5 – Dénonciation

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

Elle sera effectuée avec un préavis de trois mois avant l'expiration de chaque période triennale. La commission mixte devra se réunir dans un délai maximum d'un mois après la réception de la lettre recommandée.
En cas de dénonciation de tout ou partie, la présente convention collective continue à produire ses effets jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention qui devra intervenir avant le délai de deux ans.

[1] Le terme « TOM » a été exclu de l'extension (arrêté du 2 février 1999, art 1er)

CHAPITRE III : CONCILIATION

Article 6 - Conciliation

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

Cette commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective et un nombre égal de représentants patronaux désignés par les organisations patronales signataires de la convention collective.

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

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

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

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

La commission paritaire se réunit à la demande de l'une des organisations patronales ou salariales adhérentes à la convention collective.

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

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

Les solutions proposées doivent réunir l'unanimité des membres de la commission.

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

Conflits collectifs d'interprétation

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

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

Conflits collectifs locaux

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

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

Conflits individuels

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

Les parties doivent se présenter en personne.

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

CHAPITRE IV : DISPOSITIONS D'ORDRE GENERAL ET PERMANENTES

Article 7 - Libertés syndicale et d'opinion

(Avenant N° 5 du 02 mai 1978) « La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué, en vertu des dispositions du Livre IV du code du travail (article L.412-2), sont reconnus.

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

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

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

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

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

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

Article 8 - Exercice du droit syndical

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

Sur demande écrite de leurs syndicats, les salariés peuvent obtenir un congé pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leurs organisations.

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

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

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

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

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

CHAPITRE V : DELEGUES DU PERSONNEL - COMITES D'ENTREPRISE

Article 9 - Désignation des délégués du personnel

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

(*Avenant N° 5 du 02 mai 1978*) « Ils disposent d'un crédit de quinze heures par mois et par titulaire. Ces heures doivent être rémunérées comme temps de travail ».

Article 10 - Protection des délégués du personnel

(*Avenant N° 55 du 26 octobre 1992*) « Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement. *Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation du chef de service de l'Inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (I.T.E.P.S.A.) dont dépend l'établissement. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, le chef du service de l'I.T.E.P.S.A. est saisi directement*[2].

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

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

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

Article 11 - Comité d'entreprise

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

CHAPITRE VI : CONCLUSION ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

(Avenant n° 64 du 23 avril 1998)

Article 12-A - Conclusion du contrat de travail pour le personnel non cadre

Embauche

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

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

Contrat de travail

Le contrat de travail est établi en double exemplaire, signé par les deux parties et remis à chacune d'elles.
Le contrat de travail, sans préjudice des dispositions des articles L.1242-12 et L.1242-13 du code du travail, indique obligatoirement :

- la convention collective de référence ;
- la date d'effet du contrat ;
- la nature du contrat ;
- le lieu de travail ;
- la qualification de l'emploi ;
- la catégorie d'emploi ;

[2] Cet alinéa n'est pas étendu

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

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

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

Période d'essai

(Avenant N°84 TER du 21 novembre 2014)

La période d'essai permet au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent et à l'employeur, d'évaluer les compétences de l'intéressé dans son travail.
La période d'essai, sa durée et son renouvellement doivent être prévus dans le contrat de travail.

1. Durée de la période d'essai :

La durée de la période d'essai a une durée maximale fixée à :
- 2 mois pour les coefficients 100 à 109
- 3 mois pour les coefficients 111 à 167 sans délégations de pouvoir
- 4 mois pour le coefficient 167 lorsque le salarié a une délégation de pouvoir et le coefficient 193.

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

2. Renouvellement de la période d'essai :

Le renouvellement de cette période d'essai est possible 1 fois pour au maximum une durée équivalente.

L'employeur devra faire savoir au salarié, avant l'expiration de la première période, s'il entend se prévaloir de la faculté de renouveler l'essai.
L'accord écrit du salarié dans le contrat de travail doit être obtenu pour renouveler la période d'essai.

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

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

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

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la durée de la période d'essai, renouvellement inclus.
Ce délai de prévenance est inclus dans la période d'essai. La rupture de la période d'essai doit tenir compte de ce délai de prévenance.
Le délai de prévenance court à compter de la date de présentation de la lettre recommandée ou de la lettre remise en main propre ou à compter de la date à laquelle l'employeur ou le salarié a eu connaissance de la rupture de la période d'essai.

- Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, celui-ci doit respecter un préavis de 48 heures.
Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.
Les parties n'ont pas à motiver leur décision de rompre, aucune procédure particulière ne doit être respectée.

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

Prime d'ancienneté

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

Cette prime fait partie de la rémunération. Elle est soumise aux cotisations d'assurances sociales en application de l'article 3 du décret du 20 avril 1950 modifié.

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

La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire réel, hors prime et hors heures supplémentaires dans les conditions suivantes *(Avenant N°84 TER du 21 novembre 2014)*:

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

Article 12-B - Conclusion du contrat de travail pour le personnel cadre

(Avenant N°84 TER du 21 novembre 2014)

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

<u>Délégation de pouvoir relative à la sécurité des activités équestres</u>

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

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

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

Parmi les cadres, on distingue deux catégories :

A. Les cadres dirigeants

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

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

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

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

B. Les cadres organisant leur temps de travail

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens de la convention collective ou du 1ier alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des deux autres catégories.

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

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

Embauche

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

Contrat de travail

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

Le contrat de travail, sans préjudice des dispositions des articles L.1242-12 et L.1242-13 du code du travail, indique obligatoirement :

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

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

Période d'essai

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

Prime d'ancienneté

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

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

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

La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire conventionnel, hors prime et hors heure supplémentaire dans les conditions suivantes :

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

Article 12-C - Conditions particulières relatives aux contrats à durée déterminée

(Avenant N°84 TER du 21 novembre 2014)

1. Cas de recours au CDD

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

Cas particulier du CDD à caractère saisonnier

Ont un caractère saisonnier, les tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs et ne correspondant pas à une activité normale et régulière de l'établissement.
Dans les établissements équestres, sont notamment considérés comme saisonniers, les emplois limités à la durée des périodes de vacances scolaires liés aux activités spécifiques de ces périodes.

2. Durée du contrat

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

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

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

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

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

Il est possible de réduire le montant de l'indemnité de fin de contrat de 10 à 6 % moyennant des contreparties en termes de formation professionnelle. Celles-ci peuvent prendre la forme, en dehors du temps de travail effectif, d'une action de développement des compétences ou d'un bilan de compétence dans le cadre du plan de formation de l'entreprise (art. L1243-9 du code du travail).
Pour que cette réduction soit applicable, l'employeur doit proposer de manière individuelle au salarié concerné un accès à la formation professionnelle.

Article 13-A - Maladies - Accidents

(*Avenant N° 25 du 22 mars 1983*) « Les absences justifiées résultant de maladies ou d'accidents et dont l'employeur a été avisé, sauf en cas de force majeure, dans les trois jours francs, ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci ».

Maladies et accidents de la vie privée

(*Avenant N° 33 du 12 novembre 1985*) « Il ne sera procédé à aucun licenciement pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée jusqu'à concurrence de six mois d'interruption de travail, continue ou discontinue, sur douze mois consécutifs, sous peine de dommages-intérêts ».

(*Avenant N° 25 du 22 mars 1983*) « L'employeur qui déciderait de ne pas reprendre le salarié à son service à l'expiration de ce délai devra respecter la procédure de licenciement ».

(*Avenant N° 55 du 26 octobre 1992)* « Si le licenciement est fondé sur l'inaptitude physique de reprendre son emploi, l'employeur devra mettre en œuvre la procédure de licenciement et verser l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement et l'indemnité compensatrice de congés payés ».

Maladies professionnelles et accidents du travail

(*Avenant N° 25 du 22 mars 1983*) « Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail ou de la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé.

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

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

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

Il devra alors verser au salarié l'indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'une indemnité égale à un mois de salaire. Il percevra en outre, s'il remplit les conditions requises, l'indemnité de (Avenant N° 55 du 26 octobre 1992) "licenciement" à laquelle aurait donné droit son ancienneté.[1]

Remplacement

(*Avenant N° 28 du 27 mars 1984)*

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

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

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

(*Avenant N° 25 du 22 mars 1983*) « Réembauchage :
Lorsque le contrat se trouve rompu par suite d'une maladie ou d'un accident prolongé, l'intéressé bénéficiera, pendant un délai de six mois à compter de cette rupture, d'un droit de préférence au réembauchage ».

Article 13-B - Garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail

(Modifié par avenants n°26 du 14 juin 1983, n°36 du 18 novembre 1986 et n°84 TER du 21 novembre 2014)

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

a. en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle sans condition d'ancienneté et jusqu'à quatre ans d'ancienneté (telle que définie à l'article 49 de la présente convention collective), il percevra, à compter du premier jour un salaire entier jusqu'à concurrence de trois mois d'absence.

b. en cas d'accident ou de maladie de la vie privée après un an d'ancienneté et jusqu'à quatre ans d'ancienneté (telle que définie à l'article 49 de la présente convention collective), il percevra, à compter du huitième jour un salaire entier jusqu'à concurrence de trois mois pour accident et de deux mois pour maladie.

c. à partir de la cinquième année d'ancienneté, cette indemnité sera majorée d'un mois par tranche de quatre années et plafonnée à six mois.

---

[1] Cet alinéa n'est pas étendu *(arrêté du 4 mars 1993, art 1er)*

Plusieurs arrêts successifs peuvent être indemnisés au titre des dispositions qui précèdent, sans toutefois dépasser au cours d'une même année la durée fixée ci-dessus, compte tenu de l'ancienneté du salarié au début de sa maladie.
Les appointements versés en application du présent article seront diminués chaque mois du montant des prestations allouées à l'intéressé au titre des assurances sociales agricoles ou de toute autre caisse de prévoyance ou d'assurances accident à laquelle adhère l'entreprise.

Article 14 - Maternité

Risque de grossesse

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

Maternité

A. Maternité (suspension du travail par la femme)

1. La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et qui se termine *(Avenant n° 55 du 26 octobre 1992)* « dix » semaines après la date de celui-ci.

Si un état pathologique, attesté par certificat médical, comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension est augmentée de la durée de cet état pathologique, sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et *(Avenant n° 55 du 26 octobre 1992)* "quatorze" semaines après la date de celui-ci.

(*Avenant N° 55 du 26 octobre 1992)* « En cas de naissance multiple, ou si la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants viables, il y a lieu d'appliquer les dispositions de l'article L.122-26 du code du travail ».

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

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

2. (*Avenant N° 55 du 26 octobre 1992)* « Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L.122-26 du code du travail qu'elle use ou non de ce droit ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes ».

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

Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un *(Avenant N° 55 du 26 octobre 1992)* « délai de huit jours » à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le licenciement se trouve de ce fait annulé sauf s'il est prononcé pour l'un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail.

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

3. *(Avenant N° 55 du 26 octobre 1992*) « A l'expiration du délai après l'accouchement auquel elle a droit en application des dispositions ci-dessus ou de dispositions législatives ou réglementaires plus favorables », la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi.

Elle doit alors, quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat. En pareil cas elle peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

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

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

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

Toute convention contraire est nulle de plein droit.

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

B. Maternité (interdiction d'emploi)

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

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

Article 14 -2 - Congé paternité et d'accueil de l'enfant

(Avenant N°84 TER du 21 novembre 2014)

A l'occasion d'une naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle peuvent bénéficier d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours en cas de naissances multiples.

Ce congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance ou à l'arrivée de l'enfant.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé. Il doit également préciser la date de son retour.

Le contrat de travail est suspendu pendant cette période.

Au terme du congé paternité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Ce congé peut se cumuler avec le congé prévu à l'article 40-2.

Article 15 - Permanence de l'emploi

(*Avenant N° 25 du 22 mars 1983, Avenant N° 55 du 26 octobre 1992 et Avenant N°73 du 26 novembre 2001*) « Est considéré comme salarié permanent celui[1] auquel l'employeur garantit un travail pendant au moins un an, à raison d'une durée hebdomadaire d'au moins 35 heures.

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

(*Avenant N° 40 du 13 octobre 1987*) « Dans les autres cas, le salarié bénéficiera des dispositions légales et réglementaires régissant les contrats à durée déterminée ou le temps partiel ».

---

[1] Les termes "qui bénéficient de la sécurité de l'emploi, c'est-à-dire" qui figurent dans la définition du salarié permanent, ont été supprimés par l'avenant N° 55 du 26 octobre 1992

CHAPITRE VII

(Avenant N°64 du 23 avril 1998)

SECTION I : MONTANT DES SALAIRES DU PERSONNEL

Article 16 - Salaires et accessoires de salaires

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

Les salaires et les accessoires de salaires sont déterminés en annexe 1.

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

Un salaire minimum appelé « salaire conventionnel » est déterminé pour chaque emploi.

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

- Toute progression au sein des fonctions de base donne droit à une majoration de salaire de **2 %.**
- Toute fonction supplémentaire donne droit à une majoration de **3 %.**
- Toute fonction d'une catégorie supérieure donne droit à une majoration de **4 %.**

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

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

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

Article 17 - Rémunération des jeunes salariés

La rémunération des jeunes salariés de seize à dix-huit ans, par rapport à celle des salariés de même catégorie professionnelle, peut comporter les abattements suivants :

- de seize à dix-sept ans : 20 % ;
- de dix-sept à dix-huit ans : 10 %.

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

Article 18 - Calcul du salaire minimum de base

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

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

SECTION II : AVANTAGES EN NATURE ET CHEVAL EN PENSION

(Avenant N°84 TER du 21 novembre 2014)

Article 19 - Estimation des avantages en nature

La valeur des avantages en nature attribués par l'employeur qui est fixée en annexe I de la présente convention vient en déduction des salaires résultant de l'article 17 ci-dessus et desdites annexes.

Article 20 - Nourriture

(Avenant N°84 TER du 21 novembre 2014)

L'évaluation journalière de la nourriture est fixée d'un commun accord avec, au minimum, la valeur déterminée selon le barème fiscal en cours.

Article 21 - Logement de fonction

(Avenant N°84 TER du 21 novembre 2014)

Pour les logements de fonction répondant aux conditions fixées par la législation en vigueur, attribués aux salariés à titre d'accessoire au contrat de travail, la retenue mensuelle est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Sauf accord entre les parties, le barème fixé ci-dessous, s'établit en heures de travail, sur la base du taux horaire du SMIC.

Définition

Logement individuel :

- une pièce d'au moins 9m2 meublée, éclairée, chauffée : cinq heures.

Logement familial :

- logement nu, par pièce de 9 m2 : trois heures ;
- majoration pour dépendance couverte en dur ou semi-dur de 12 m2 environ : deux heures ;
- majoration pour jardin d'une surface minimum de 250 m2 attenant ou à proximité immédiate du logement : deux heures.

L'indemnité d'occupation minimum que les employeurs sont autorisés à retenir sur la rémunération des salariés est fixée dans la grille des salaires.

Le prix de la consommation de l'eau et du courant électrique est à la charge du salarié, sous réserve que celui-ci dispose de compteurs particuliers ou divisionnaires.

Un état des lieux est dressé lors de la prise en charge en double exemplaire sur papier libre. La concession du logement est accessoire au contrat de travail et la durée de mise à disposition est liée à ce dernier. Elle cessera à la rupture du contrat, quelle que soit la cause et de quelque partie qu'elle émane.

Le contrat de travail devra préciser si ce personnel est obligé de loger sur place, dans le logement mis à sa disposition, pour assurer le gardiennage de l'établissement.

Dans le cas où le personnel est obligé de loger sur place, il percevra une indemnité égale à cinq heures au SMIC.

En cas de rupture du contrat de travail, le logement doit être évacué dans les délais minimaux fixés ci-dessous, sauf accord particulier entre les parties :

1. <u>Cas du personnel qui quitte volontairement son emploi</u> :
   - évacuation des lieux dès la fin du préavis ;

2. <u>Cas du personnel licencié pour faute grave</u> :
   - personnel vivant seul, évacuation immédiate ;
   - personnel chargé de famille, un mois après la notification du renvoi ;

3. Cas du personnel licencié pour toute autre cause :

- personnel vivant seul, évacuation dès la fin du préavis ;
- personnel chargé de famille, un mois supplémentaire.

Article 22 - Conditions particulières du salarié détenteur d'un équidé a usage personnel

(Avenant N°84 TER du 21 novembre 2014)

I. Le cheval du salarié est admis dans l'établissement hors cadre d'un avantage en nature

Compte tenu de la particularité de l'emploi dans les centres équestres, un salarié peut être amené à mettre un cheval en pension dans l'établissement où il travaille.

L'employeur peut accepter la présence du cheval du salarié et y mettre fin dans les conditions habituelles de l'établissement. Ils devront alors respecter un préavis d'un mois minimum pour mettre fin à l'hébergement du cheval.

Dans la mesure où le tarif pratiqué ne correspond pas à une réduction de plus de 30% du prix public de pension, la pension du cheval ne constitue pas un avantage en nature.

II. Le cheval du salarié est admis dans l'établissement dans le cadre d'un avantage en nature

Lorsque les conditions de la prise en pension sont inscrites dans le contrat de travail ou dans un avenant, cette négociation prend le caractère d'un avantage en nature.

1. Valeur mensuelle de la pension de l'équidé dans le cas d'un avantage en nature

L'indemnité d'occupation que l'employeur est autorisé à retenir sur la rémunération du salarié est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Sa valeur minimum correspond à 50 % du prix public HT ou quand il est plus faible, au prix de revient de l'hébergement pour l'établissement.

2. Usage de l'équidé

L'utilisation du cheval personnel n'est pas autorisée pendant le temps de travail sauf accord particulier de l'employeur. Toute utilisation d'un équidé dans un but lucratif est interdite.

SECTION III : PRIMES ET INDEMNITES ACCESSOIRES AU SALAIRE

Article 23 - Primes et indemnités accessoires au salaire

(Avenant N° 12 du 20 septembre 1979) « Les diverses primes et indemnités accessoires du salaire sont déterminées en accord avec l'employeur et définies dans le contrat de travail ou par avenant.

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

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

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

SECTION IV : PAIEMENT DES SALAIRES

Article 24 - Périodicité de la paie

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

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

Article 25 - Bulletin de paie

(Avenant N°84 TER du 21 novembre 2014)

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

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

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

Article 26 - Livre de paie

Abrogé par l'avenant N°84 TER du 21 novembre 2014

CHAPITRE VIII : DUREE DU TRAVAIL - REPOS HEBDOMADAIRE ET JOURS FERIES - HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 27 - Durée du travail

Voir Annexe V (accord ARTT du 26.11.2001 **article I-1**)

Article 28 - Organisation et contrôle du travail

Voir Annexe V (accord ARTT du 26.11.2001 **article I-2**)

Article 29 - Définition et paiement des heures supplémentaires

Voir Annexe V (accord ART du 26.11.2001 **article I-4**)

Article 30-A - Repos hebdomadaire

Voir Annexe V (accord ARTT du 26.11.2001 **article I-6**)

Article 30-B - Jours fériés

Voir Annexe V (accord ARTT du 26.11.2001 **article I-7**)

CHAPITRE IX : CONGES PAYES ET CONGES SPECIAUX

SECTION I : CONGE ANNUEL PAYE

Article 31 - Appréciation du droit au congé

(Avenant N°84 TER du 21 novembre 2014)

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

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

Sont assimilés à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

Article 32 - Année de référence

(Avenant N° 73 du 26 novembre 2001) « Le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année.

Pour déterminer les droits des salariés au congé annuel, on doit considérer la durée des services accomplis depuis le 1er juin de l'année précédente jusqu'au 31 mai de l'année en cours. Les services accomplis après le 31 mai seront pris en considération l'année suivante même si le salarié prend ses vacances après cette date.
L'employeur peut choisir que la période de référence sera du 1er septembre au 31 août de chaque année. Le choix de l'employeur se manifeste par une mention dans le contrat de travail ou par une information du personnel pour les salariés déjà en poste.

Période de prise des congés

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

Les jours de congés payés pris après la période de référence, seront rémunérés avec le salaire du mois considéré sous forme de maintien de salaire.
La demande de report des congés par le salarié doit s'effectuer par écrit un mois avant la fin de la période de référence. L'employeur devra répondre dans un délai de deux mois.

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

- le seuil de 1 600 heures annuelles de travail de 35 heures par semaine de congés reportée ou d'une fraction de ce volume de ces 35 heures calculée sur 6 jours en cas de report de moins d'une semaine ;
- le seuil de 217 jours, du nombre de jours de congé ainsi reportés ».

Article 33 - Notion de travail effectif

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

1. les périodes de congés payés de l'année précédente ;
2. les périodes de repos des femmes en couches ;
3. les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est
   suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
4. les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque à l'exception des périodes militaires volontaires ;
5. les périodes de congés non rémunérés accordés en vue de favoriser la formation continue, la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse (art. L.225-1 et suivants du code du travail) ainsi que ceux accordés pour l'éducation ouvrière et la formation syndicale (art. L 451-1 et suivants du code du travail).

Article 34 - Durée du congé

(*Avenant N° 22 du 11 mai 1982*) « La durée du congé est déterminée à raison de deux jours et demi par mois de travail effectif.

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

Article 35 - Congé des jeunes travailleurs ou des jeunes mères

Les femmes salariées ou jeunes apprenties, âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge.

Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'établissement, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à cette même date, s'ils le demandent, à un congé fixé à (*Avenant N° 22 du 11 mai 1982*) « trente » jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les

journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.
Le cumul de ces suppléments de congé avec le congé principal ne peut avoir pour effet de porter à plus de (*Avenant N° 22 du 11 mai 1982*) « trente-deux » jours ouvrables la durée totale du congé annuel.

Article 36 - Fractionnement du congé

(*Avenant N° 22 du 11 mai 1982*) « La partie du congé qui excède 24 jours ouvrables peut être fractionnée par l'employeur sans ouvrir droit à des congés supplémentaires dits de fractionnement.

Le congé payé ne dépassant pas 12 jours doit être continu.
Le congé d'une durée supérieure à 12 jours et inférieur à 25 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié dans les conditions fixées à l'article L.223-8 du code du travail ».
(Avenant N° 73 du 26 novembre 2001) « Il est dérogé, en application de l'article L. 223-8 du code du travail, à l'octroi des jours supplémentaires de congés liés au fractionnement du congé principal en dehors de la période de congé légal ».

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

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

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

Article 37 - Ordre des départs en congé

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

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

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

Article 38 - Indemnité de congé payé

L'indemnité afférente au congé prévu à l'article 34 est égale (*Avenant N° 22 du 11 mai 1982*) « au dixième » de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un temps de travail étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement. L'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

Dans tous les cas, l'indemnité de congé payé ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé, si le salarié avait continué à travailler.
Chaque jour de congé payé accordé conformément aux dispositions de l'article 35 donne lieu à attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

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

Article 39 - Indemnité compensatrice de congés payés

A. Rupture du contrat à durée indéterminée

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

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

(Avenant N° 33 du 12 novembre 1985) « Le salarié bénéficie de l'indemnité compensatrice de congés payés sur le temps de préavis non exécuté, en cas de dispense par l'employeur ».

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

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

B. Fin de contrat à durée déterminée

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

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

SECTION II : CONGES SPECIAUX

Article 40 - Congé du chef de famille ou à l'adoption

(Avenant n° 38 du 19 mai 1987)

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

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

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

Article 41 - Congé pour événements familiaux

(*Avenant N° 12 du 20 septembre 1979*) « Un congé exceptionnel payé est accordé aux salariés à l'occasion d'événement familiaux dans les conditions suivantes :

- Quatre jours pour le mariage du salarié ;
- Trois jours pour le mariage d'un enfant, le décès d'un enfant ou du conjoint du salarié ;
- Deux jours pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur, d'un gendre, d'une belle-fille du salarié ;
- Un jour pour le décès d'un grand parent, d'un petit enfant, d'un beau-frère ou d'une belle sœur. »

CHAPITRE X : DELAI CONGE - DISPOSITIONS RELATIVES A LA RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 42 - Rupture anticipée de contrat à durée déterminée

Sauf faute grave imputable à l'une des parties et appréciée par *(avenant n° 55 du 26 octobre 1992)* « le Conseil de Prud'hommes", il ne peut être résilié avant la date prévue pour son terme par la volonté d'une des parties.
Toute résiliation abusive avant terme peut donner lieu à versement à la partie lésée de dommages-intérêts dont le montant est fixé par *(avenant n° 55 du 26 octobre 1992)*"le Conseil de Prud'hommes ».

Article 43-1 - Préavis réciproque en cas de rupture de contrat à durée indéterminée

(Avenant N°84 TER du 21 novembre 2014)

Après l'expiration de la période d'essai, la partie qui désire rompre le contrat de travail à durée indéterminée doit respecter le délai de préavis, sauf faute grave imputable à l'une ou l'autre des parties.

En cas de préavis insuffisant, la partie lésée a droit à une indemnité égale au salaire de la période du préavis non observée ou non accordée.

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit signifier le préavis à l'autre par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

La durée des préavis à l'issue de la période d'essai est fixée à *(Avenant:n°64 du 23 avril 1998) :*

- à 1 mois : pour les catégories non-cadre jusqu'à 2 ans d'ancienneté,
- à 2 mois : pour les catégories non cadres après 2 ans d'ancienneté,
- à 3 mois : pour les catégories cadres.

Si le salarié tombe malade au cours de la période de préavis, le préavis continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu.

Article 43-2 - Procédure de licenciement

(Avenant N° 38 du 19 mai 198, Modifié par l'avenant N°84 TER du 21 novembre 2014)

1. Licenciement pour motif disciplinaire

a. Convocation à l'entretien préalable

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

Cette convocation, qui ne peut être adressée plus de deux mois après que l'employeur a eu connaissance de la faute du salarié, est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (*Avenant N° 47 du 06 mars 1990*) « ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale, » ou par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur une liste préfectorale ».

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

b. Notification du licenciement

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé.

L'envoi de cette lettre ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables ni plus de un mois après le jour fixé pour l'entretien. Cette lettre doit préciser les motifs du licenciement.

2 - Licenciement pour motif autre que disciplinaire et économique

a. Convocation à l'entretien préalable

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

Cette convocation est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (*Avenant N° 47 du 06 mars 1990*) « ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale », ou par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur une liste préfectorale.

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

b. *Notification du licenciement*

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé.

L'envoi de cette lettre ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables après le jour fixé pour l'entretien.

Cette lettre doit préciser les motifs du licenciement.

3 - Licenciement pour motif économique de moins de 10 salariés

a. Convocation à l'entretien préalable

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

Cette convocation est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (*Avenant N° 47 du 6 mars 1990)* « ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale, ou par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur une liste préfectorale ».
Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

b. Notification du licenciement

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé.

L'envoi de cette lettre ne peut intervenir avant un délai de sept jours pour un non-cadre et de quinze jours pour un cadre, ce délai courant à compter de la date prévue pour l'entretien préalable.

Cette lettre doit indiquer le ou les motifs du licenciement.

(*Avenant N° 47 du 06 mars 1990*) « Elle doit également mentionner l'existence éventuelle d'une priorité de réembauchage et le délai de réponse dont dispose le salarié lorsqu'une convention de conversion lui aura été proposée, ainsi que le fait que le licenciement ne prend effet qu'en cas de refus de la part du salarié d'adhérer à la convention ».

Article 44 - Indemnité de licenciement

(Avenant n°64 du 23 avril 1998) « Les salariés non-cadres ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient, sauf en cas de faute grave, d'une indemnité de licenciement qui ne peut être inférieure à une somme calculée sur la base d'un mois de salaire, majorée prorata temporis d'un dixième de mois par année de service complémentaire au-delà de la deuxième année.

Tout cadre licencié bénéficie, indépendamment du préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis, et sauf en cas de faute grave, d'une indemnité de licenciement égale à :

- un cinquième de salaire mensuel pour chacune des cinq premières années d'ancienneté telle qu'elle est définie au deuxième alinéa de l'article 49 ;
- un demi-salaire mensuel pour chacune des années d'ancienneté au-delà de la cinquième telle qu'elle est définie au deuxième alinéa de l'article 49.

L'indemnité de licenciement ne pourra pas être supérieure à la valeur de douze mois de salaire.

Elle n'est pas due lorsque le salarié atteint l'âge de soixante-cinq ans ou s'il décide de prendre sa retraite ou s'il bénéficie, avant cet âge, de la retraite pour inaptitude au travail.

La base de calcul de l'indemnité de licenciement est la moyenne mensuelle des rémunérations au cours des trois mois précédant la rupture du contrat ».
(Avenant 66 du 19février 1999) L'indemnité calculée ne saurait être inférieure à celle prévue par l'article 5 de l'accord du 10 décembre 1977.

Article 45 - Attestation de cessation de travail

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

Article 45-1 - Attestation Pole Emploi

(Modifié par l'avenant N°84 TER du 21 novembre 2014)

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

Article 46 - Certificat de travail

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

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

CHAPITRE XI : APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 47-1 - Apprentissage

(*Avenant N° 62 du 10 mars 1997)* "Les employeurs sont tenus d'enseigner la pratique de la profession à leurs apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré, en conformité avec les dispositions du code du travail en vigueur."

Article 47-2 - Formation des jeunes

(Avenant N° 64 du 23 avril 1998)

(*Avenant N° 62 du 10 mars 1997)* La formation des jeunes peut être réalisée soit dans le cadre d'un contrat de travail, soit dans le cadre de l'article L.920-13 du code du travail.

Formation illicite

(Avenant N° 40 du 13 octobre 1987) "Est illicite le contrat par lequel le jeune se verrait accorder une formation en échange d'un travail au profit du centre, travail non rémunéré et non déclaré au régime de protection sociale agricole.

Article 48 - Congé individuel formation

(Modifié par l'avenant N°84 TER du 21 novembre 2014)

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

1. Conditions relatives au salarié

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

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

- 6 mois si le précédent stage a eu une durée inférieure ou égale à 80 heures,
- 1 an, si le précédent stage a été supérieur à 80 heures, inférieur ou égal à 160 heures,

- un nombre de mois égal à T/12, si le précédent stage a été supérieur à 160 heures et inférieur ou égal à 1152 heures (T étant la durée exprimée en heures du stage précédemment suivi),
- 8 ans, si le précédent stage a été supérieur à 1152 heures.

2. Conditions liées à l'entreprise

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

3. Demande de congé

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

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

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

4. Demande de prise en charge par l'organisme paritaire
(Avenant N° 62 du 10 mars 1997)

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

5. Rémunération du congé de formation

Après accord de l'organisme paritaire, le salarié en congé formation perçoit une rémunération fixée à 80% du salaire (100 % si le salaire est inférieur à deux fois le S.M.I.C.) qu'il aurait perçu s'il était resté à son poste de travail.
Le salaire est versé au salarié en congé formation par l'employeur, qui en demande ensuite le remboursement à l'organisme paritaire.

6. Reclassement / formation professionnelle

A l'issue de son congé de formation, le salarié est réintégré dans son poste ou, si celui-ci n'est plus disponible à un poste équivalent.
Sauf s'il s'y engage par écrit, l'employeur n'est pas tenu de prendre en compte la qualification ou les connaissances acquises par le salarié au cours du congé de formation.

Le salarié doit remettre à l'employeur une attestation mensuelle d'assiduité à la formation.
Le salarié qui n'a pas présenté sa démission dans les délais avant la fin du congé de formation doit reprendre son travail.

CHAPITRE XII : ANCIENNETE

Article 49 - Ancienneté

(Modifié par l'avenant N°84 TER du 21 novembre 2014)

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

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

CHAPITRE XIII : HYGIENE, PROTECTION ET SECURITE DES TRAVAILLEURS - MEDECINE DU TRAVAIL

Article 50 - Hygiène et sécurité

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

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

Article 51 - Médecine du travail

Les employeurs sont tenus d'adhérer pour leur personnel permanent à l'association mutuelle agricole de médecine préventive organisée par la fédération de la mutualité agricole dont ils dépendent ou tout organisme assurant ce service.
Les salariés ont l'obligation de se soumettre à la visite d'embauche et aux contrôles médicaux périodiques.

CHAPITRE XIV : REGIME COMPLEMENTAIRE DE RETRAITE DES ASSURANCES SOCIALES AGRICOLES

Article 52 - Régime complémentaire de retraite

(Avenant n° 64 du 23 avril 1998)

« L'accord national de retraite du 24 mars 1975 modifié fixe les modalités d'affiliation des diverses catégories de personnel des établissements équestres auprès d'un organisme de retraite complémentaire agréé par le Ministre de l'agriculture.
Les salariés non cadres doivent être affiliés à l'A.G.R.R.

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

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

CHAPITRE XV : DISPOSITION RELATIVES AU DEPART A LA RETRAITE

(Avenant N° 64 du 23 avril 1998)

Article 53 : Départ à la retraite

(Remplacé par avenant N°84 TER du 21 novembre 2014)

I - Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le salarié quittant définitivement son emploi pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse est tenu de respecter le délai de préavis prévu à l'article 43-1 de la convention collective pour chaque catégorie de personnel sans préjudice des dispositions des articles L.1237-5 et suivants du code du travail (ancien L.122-14-13).

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

Personnel non cadre :

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

Personnel cadre :

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

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

II - Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur

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

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

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

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

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

- L'employeur peut notifier cette décision par écrit ;
- Cette décision n'a pas à être motivée ;
- L'employeur peut se rétracter s'il obtient l'accord du salarié ;
- L'employeur devra respecter un délai de préavis prévu à l'article 43-1 de la convention collective pour chaque catégorie de personnel.

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

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

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

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

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

Article 54 - Polyvalence

(Abrogé par l'avenant 66 du 19 février 1999)

CHAPITRE XVI : DEFINITION DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET DES QUALIFICATIONS

(Avenant n°64 du 23 avril 1998)[3]

Les accords particuliers concernant le personnel d'encadrement, les employés et les agents de maîtrise, et les ouvriers sont abrogés par l'avenant N° 64 du 23 avril 1998.

Article 55 - Définition de la méthode de classification

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

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

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

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

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

Article 56 - Présentation de la classification des emplois

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

[3] Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant l'obligation pour tout salarié affecté à des tâches d'enseignement, d'encadrement ou d'animation d'une activité équestre, d'être titulaire d'un diplôme inscrit sur une liste d'homologation établie par le ministère chargé des sports (art 43 de la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives) *(arrêté du 2 février 1999, art 2)*.

CLASSEMENT PAR CATEGORIE

CATEGORIE 1

AGENT D'ENTRETIEN	CATEGORIE 1		
		Coefficient	100

AGENT/HOTESSE D'ACCUEIL	CATEGORIE 1		
		Coefficient	103

SOIGNEUR	CATEGORIE 1		
		Coefficient	103

CAVALIER/SOIGNEUR	CATEGORIE 1		
		Coefficient	106

ANIMATEUR/SOIGNEUR	CATEGORIE 1		
		Coefficient	109

CATEGORIE 2

SECRETAIRE	CATEGORIE 2		
		Coefficient	111

GUIDE EQUESTRE	CATEGORIE 2		
		Coefficient	118

SOIGNEUR RESPONSABLE d'ECURIE	CATEGORIE 2		
		Coefficient	121

ENSEIGNANT/ANIMATEUR	CATEGORIE 2		
		Coefficient	130

CATEGORIE 3

SECRETAIRE-COMPTABLE	CATEGORIE 3		
		Coefficient	150

ENSEIGNANT	CATEGORIE 3		
		Coefficient	150

CATEGORIE 4

ENSEIGNANT RESPONSABLE-PEDAGOGIQUE	CATEGORIE 4		
		Coefficient	167

CATEGORIE 5

DIRECTEUR	CATEGORIE 5		
		Coefficient	193

CLASSEMENT PAR FAMILLE D'EMPLOI

MAINTENANCE / SOINS

AGENT D'ENTRETIEN	CATEGORIE 1		
		Coefficient	100
SOIGNEUR	CATEGORIE 1		
		Coefficient	103
CAVALIER/SOIGNEUR	CATEGORIE 1		
		Coefficient	106
SOIGNEUR RESPONSABLE d'ECURIE	CATEGORIE 2		
		Coefficient	121

ANIMATION / ENSEIGNEMENT

ANIMATEUR/SOIGNEUR	CATEGORIE 1		
		Coefficient 109	109
GUIDE EQUESTRE	CATEGORIE 2		
		Coefficient	118
ENSEIGNANT/ANIMATEUR	CATEGORIE 2		
		Coefficient	130
ENSEIGNANT	CATEGORIE 3		
		Coefficient	150
ENSEIGNANT RESPONSABLE-PEDAGOGIQUE	CATEGORIE 4		
		Coefficient	167

ADMINISTRATIF / DIRECTION

AGENT/HOTESSE D'ACCUEIL	CATEGORIE 1		
		Coefficient	103
SECRETAIRE	CATEGORIE 2		
		Coefficient	111
SECRETAIRE-COMPTABLE	CATEGORIE 3		
		Coefficient	150
DIRECTEUR	CATEGORIE 5		
		Coefficient	193

Article 57 - Présentation de la grille de classification des emplois

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

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

A. FONCTIONS DE BASE (cf. tableau n° 1 – pages suivantes)

Les emplois d'Agent d'entretien catégorie 1, de Soigneur catégorie 1, de Cavalier/Soigneur catégorie 1, d'Animateur/Soigneur catégorie 1 et de Soigneur-Responsable d'écurie catégorie 2 ont quatre fonctions de base :

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

Les emplois d'Agent/Hôtesse d'accueil catégorie 1, de Secrétaire catégorie 2 et de Secrétaire-Comptable catégorie 3 ont trois fonctions de base :

- accueil,
- animation,
- gestion.

Les emplois de Guide Equestre catégorie 2, d'Enseignant/Animateur catégorie 2, d'Enseignant catégorie 3, d'Enseignant-Responsable pédagogique catégorie 4 et de Directeur catégorie 5 ont cinq fonctions de base :

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

B. FONCTIONS SUPPLEMENTAIRES (cf. tableau n° 2 – pages suivantes)

Les emplois d'Agent d'entretien catégorie 1 et d'Agent/Hôtesse d'accueil catégorie 1 ont une fonction supplémentaire.

L'emploi d'Animateur/Soigneur catégorie 1 a deux fonctions supplémentaires.

Les emplois de Secrétaire catégorie 2 et de Secrétaire-Comptable catégorie 3 ont trois fonctions supplémentaires.

Les emplois de Soigneur-Responsable d'écurie catégorie 2, de Guide Equestre catégorie 2, d'Enseignant/Animateur catégorie 2, d'Enseignant catégorie 3, d'Enseignant-Responsable pédagogique catégorie 4 et de Directeur catégorie 5 ont quatre fonctions supplémentaires.

Grille de Classification des Emplois et des Qualifications
Fonctions de Base (tableau 1)

Grilles de Classification des Emplois et des Qualifications
Fonctions Supplémentaires (Tableau 2)

Grille de Classification des Emplois et des Qualifications – Fonctions de Base (Tableau 1)

Caté-gories	Fonctions / Emplois	ENTRETIEN et MAINTENANCE SOINS et VALORISATION des EQUIDES	ACCUEIL
1	AGENT D'ENTRETIEN	Entretient les locaux, les espaces et le matériel. Assure la propreté de l'établissement.	Développe des contacts avec le public
	SOIGNEUR	Assure les soins aux équidés. Comprend le comportement des équidés et développe des contacts avec eux	Oriente les demandes des publics. Participe à la qualité de l'accueil.
	CAVALIER/ SOIGNEUR	Assure les soins courants aux équidés et apprécie leur état de santé. Est associé au débourrage et au travail des équidés. Met en œuvre les règles de sécurité et d'hygiène qui s'imposent.	Participe à l'accueil des cavaliers et des groupes d'enfants et d'adultes. Informe des règles de sécurité.
	ANIMATEUR/ SOIGNEUR	Participe au débourrage et au travail des équidés d'école	Participe à l'accueil des publics et informe des règles de sécurité. Présente les activités de l'entreprise.
	AGENT/ HOTESSE d'ACCUEIL		Reçoit et oriente la clientèle. Assure la qualité de l'accueil. Présente une image positive de l'entreprise. Actualise les informations et leur donne une suite efficace. Assure la saisie informatique
2	SOIGNEUR RESPONSABLE d'ECURIE	Assure le débourrage selon un planning de travail. Participe au travail des équidés d'école. Organise et distribue le travail selon les consignes. Observe et apprécie l'état des installations.	Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène.
	SECRETAIRE		Réceptionne, vérifie et enregistre l'information et leur donne une suite efficace Décèle les erreurs et les corrige. Tient à jour les fichiers. Assure le suivi de la comptabilité courante et élémentaire. Suit le planning de la clientèle avec les animateurs et enseignants.
	GUIDE EQUESTRE	Assure et contrôle le débourrage des équidés de randonnée. Assure et évalue le travail des équidés de randonnée. Est responsable des soins pendant tout le déroulement de la randonnée Est capable de déceler boiteries, troubles respiratoires, abcès, mycoses... Adopte une attitude préventive des blessures de harnachement, des accidents d'attache Prend des précautions dans l'installation des équidés en étape et assure l'alimentation et l'abreuvement.	Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène. Porte une attention particulière à l'accompagnement des enfants. Est réceptif aux besoins de la clientèle et à ses motivations. Se soucie de la qualité des relations avec la population et les usagers de l'espace naturel (agriculteurs, forestiers,...) Se préoccupe des conditions de réception lors des nuits en gîte d'étape.
	ENSEIGNANT/ ANIMATEUR	Assure et contrôle le débourrage selon un planning et des objectifs de travail. Assure et évalue le travail des équidés d'école. Se préoccupe du devenir des équidés avant leur "fin de carrière". Assure la propreté de l'établissement.	Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène. Est réceptif aux besoins de la clientèle et à ses motivations. Sa mission est de fidéliser et de développer la clientèle. Porte une attention particulière à l'accompagnement des enfants au sein de l'établissement. Assure la qualité de l'accueil et de l'information.
3	SECRETAIRE COMPTABLE		Développe la qualité et la cohérence de la communication de l'entreprise. Entretient et développe un réseau de relations professionnelles. Hiérarchise les informations selon leur importance et leur urgence
	ENSEIGNANT	Assure, contrôle et évalue la mise en valeur des équidés d'école et optimise leur utilisation. Assure et organise la propreté de l'établissement.	Anticipe et analyse les besoins des publics et adapte les services offerts. Vérifie et contrôle la qualité de l'accueil. Participe aux relations extérieures de l'entreprise.
4	ENSEIGNANT RESPONSABLE PEDAGOGI-QUE	Organise, assiste, contrôle et planifie la gestion des équidés. Veille à la préservation de leur intégrité morale et physique. Assure et contrôle la propreté de l'entreprise.	Améliore et développe les prestations en fonction des besoins recensés de la clientèle. Capable de résoudre des difficultés liées aux relations humaines, que ce soit au sein de l'entreprise ou vis-à-vis de la clientèle.
5	DIRECTEUR	Est garant de l'éthique professionnelle dans la gestion des équidés : à ce titre, il s'assure de l'application stricte des règles relatives au maintien de leur bien-être et de leur confort. Est garant de la propreté de l'entreprise.	Coordonne et contrôle l'ensemble du système d'information-communication. S'assure de la qualité des services rendus. Prévient et gère les conflits de toute nature. Veille au développement de l'image de l'entreprise

Grille de Classification des Emplois et des Qualifications – Fonctions de Base (Tableau 1)

ANIMATION	GESTION	ENSEIGNEMENT	COEFF
Participe aux activités	Gère le matériel d'entretien et de maintenance.		**100**
S'intègre dans une équipe d'animation.	Gère les soins courants assurés aux équidés. Informe et rend compte des stocks (alimentation, fourrage..)		**103**
Participe aux promenades. Assiste des groupes de cavaliers.	Gère les soins selon prescription du vétérinaire.		**106**
Peut être intégré dans une équipe d'animation. Participe à l'organisation et au déroulement des activités équestres ou autres et met en œuvre les règles d'hygiène et de sécurité qui s'imposent. Participe à l'animation de groupes d'enfants et d'adultes.	Gère : la ferrure, le matériel d'animation et les règles de sécurité inhérentes à l'exercice de son activité professionnelle.		**109**
Participe aux manifestations de l'établissement.	Gère : l'information. la documentation. les messages. le standard. l'encaissement.		**103**
Participe aux activités et en assure le déroulement logistique. Participe à l'encadrement de groupes de débutants	Gère : le suivi du personnel de catégorie 1 ; les soins ; les stocks, la pharmacie et les écuries, en général selon les règles liées à l'hygiène et à la sécurité.		**121**
Participe à l'organisation des manifestations de l'établissement.	Gère : le suivi du personnel d'accueil. la comptabilité simple. les fichiers clientèle et fournisseurs. la facturation. les relances. le courrier, les messages, le standard. l'informatique. la relation clientèle.		**111**
Développe l'aspect touristique de la randonnée. Organise et anime les soirées. Evalue l'impact en termes de satisfaction de la clientèle et améliore ses prestations. S'informe sur les aspects culturels et économiques des régions traversées et en communique les principales caractéristiques.	Gère : le suivi du personnel de catégorie 1 ; la clientèle (organisation et répartition selon âge, niveau, motivation,...) ; les équidés (travail, repos) ; Assure : . le renouvellement des équidés (vente-achat) et se préoccupe de leur devenir avant leur "fin de carrière" . la préparation et le déroulement de la randonnée (itinéraire, budget, sécurité, pharmacie, ferrure, livrets sanitaires).	Transmet les bases techniques liées à la pratique de la randonnée : - topographie et conduite du cheval sur la voie publique, - harnachement et préparation du bât, - notions de ferrure et de soins d'urgence.	**118**
Est responsable de l'organisation, de l'animation et des conditions de sa réalisation. Evalue l'impact en termes de satisfaction de la clientèle et de fréquentation et fait des propositions.	Gère : le suivi du personnel de catégorie 1. la clientèle (organisation et répartition selon âge, niveau, motivation, disponibilité, objectifs...). les équidés (travail, repos, soins,...). l'encaissement et la saisie des informations. Participe à l'achat des équidés.	Enseigne les bases des pratiques équestres. Conduit, d'une manière générale, les activités de découverte et d'initiation garantissant la sécurité des usagers. Analyse et évalue sa démarche pédagogique dans le cadre du projet pédagogique de l'établissement.	**130**
Participe à l'organisation des manifestations de l'établissement.	Gère : le suivi du personnel de catégorie 1 et 2. le suivi des clients, des fournisseurs, le suivi de la trésorerie (banque), les salaires, déclarations aux organismes concernés, Assure les commandes sous ordres, Assure la comptabilité générale jusqu'au bilan (journaux, comptes généraux, balances, grand-livre) Participe à l'élaboration du budget prévisionnel.		**150**
Planifie l'ensemble des activités d'animation et en assure la coordination. Responsable de l'équipe d'animation.	Gère : le suivi du personnel de catégorie 1 et 2 la sécurité et de l'hygiène la pédagogie Assure et contrôle le renouvellement des équidés.	Assure la continuité de l'enseignement des pratiques équestres dans un cadre de perfectionnement. Pratique la pédagogie différenciée et développe, à ce titre la socialisation par l'équitation, les techniques sportives, la rééducation fonctionnelle ou la pédagogie des enfants.	**150**
Préconise des produits d'animation. Programme les activités	Gère : le suivi du personnel de catégorie 1, 2 et 3 les équidés d'école. la politique d'achat des équidés. la formation, la compétition.. Evalue les atouts et contraintes de l'entreprise liés à l'environnement. Estime les possibilités de développement de l'entreprise en fonction de l'évolution de la demande.	Maîtrise la pédagogie différenciée. Possède un début d'expertise dans une activité d'enseignement. Contrôle et coordonne l'organisation pédagogique. Peut encadrer et animer une équipe pédagogique.	**167**
Veille au bon déroulement des activités proposées sous l'angle de la sécurité et de la qualité.	Gère : la politique globale, l'entreprise et l'ensemble des moyens, le personnel, les investissements, le budget; la formation continue, les prévisions, les résultats.	Organise l'évaluation et l'évolution des pratique. Apprécie les potentialités et l'initiative. Favorise la réflexion et l'expérimentation de méthodes pédagogiques. Recueille des avis, apprécie les arguments avant de décider de la politique pédagogique globale de l'entreprise. Met en œuvre le projet pédagogique de l'entreprise. Développe la motivation.	**193**

Grilles de Classification des Emplois et des Qualifications
Fonctions Supplémentaires (Tableau 2)

Caté-gories	Fonctions / Emplois	TUTORAT	SPECIALISATION
1	AGENT D'ENTRETIEN		
	SOIGNEUR		
	CAVALIER/SOIGNEUR		- dans l'exploitation d'équidés en compétition.
	SOIGNEUR/ANIMATEUR	Selon l'expérience et les compétences acquises, assure le tutorat de la catégorie 1.	- dans l'animation des groupes d'enfants et d'adolescents, le tourisme équestre ... - dans l'exploitation d'équidés en compétition.
	AGENT/HOTESSE d'ACCUEIL		- en informatique, - relations clients.
2	SOIGNEUR RESPONSABLE d'ECURIE	Transmet des connaissances et des savoir-faire liés à l'emploi. Assiste aux entretiens d'évaluation	- dans la formation en zootechnie, - dans l'animation, - dans le tourisme équestre, - dans l'exploitation d'équidés en compétition.
	SECRETAIRE	Apporte des conseils d'ordre méthodologique dans le déroulement du travail.	- dans la comptabilité, - dans la communication, - en informatique
	GUIDE EQUESTRE	Transmet des connaissances et des savoir-faire liés à l'emploi.	- dans le tourisme hôtelier, - dans la commercialisation de produits, - dans la formation professionnelle, - dans la grande randonnée (à l'étranger), - dans la gestion de l'entreprise, - dans l'attelage, ... - dans l'exploitation d'équidés en compétition.
	ENSEIGNANT/ANIMATEUR	Participe aux évaluations formatives et aux bilans pédagogiques. Ecoute et s'adapte à des publics variés pour établir une relation pédagogique constructive.	- dans la formation de niveau V, - dans la pédagogie appliquée aux enfants, - dans le travail à pied, - dans le tourisme équestre, - dans l'exploitation d'équidés en compétition.
3	SECRETAIRE-COMPTABLE	Apporte des conseils d'ordre méthodologique dans le déroulement du travail.	- dans les fonctions liées à l'emploi d'assistante de direction.
	ENSEIGNANT	Participe aux évaluations formatives et aux bilans pédagogiques. Est amené à gérer des comportements et des motivations. A un rôle régulateur lors de tensions.	- dans une pratique équestre, - dans la maîtrise d'un enseignement, - dans la gestion de l'entreprise, - dans la formation professionnelle, - dans le tourisme équestre, - dans l'exploitation d'équidés en compétition.
4	ENSEIGNANT/ RESPONSABLE PEDAGOGIQUE	Indique des conduites. Analyse des situations, identifie des problèmes et y remédie. Il a un rôle de médiateur.	- dans une discipline sportive, - dans l'entraînement et l'encadrement sportif, - dans la formation continue, - dans les sciences de l'éducation, - dans l'exploitation d'équidés en compétition.
5	DIRECTEUR	Se soucie de la qualité pédagogique de l'encadrement des jeunes stagiaires et de la transmission de valeurs professionnelles et sociales.	- dans le droit économique et social, - dans la gestion financière et commerciale, - dans la gestion des ressources humaines, - dans les relations publiques (collectivités locales et territoriales, administrations, ministères...).

Grilles de Classification des Emplois et des Qualifications
Fonctions Supplémentaires (Tableau 2)

FORMATION	CONCEPTION INNOVATION
Peut participer à l'animation de sessions de formation. Analyse la nature du besoin de formation des stagiaires de catégorie 1. Participe à l'élaboration d'un projet collectif de formation.	Crée des conditions environnementales matérielles et relationnelles favorables au maintien du moral des équidés et ce de manière permanente. Propose des thèmes et des modules de formation liée à son métier et à son expérience.
	Conçoit des outils permettant l'évaluation des résultats et favorisant leur analyse. Met au point des supports d'information qualitatifs.
Participe à des sessions de formation sur : -la sécurité, l'organisation et le déroulement d'une randonnée, -les soins, la maréchalerie, la bourrellerie, -la réglementation (code rural, route, civil), -la topographie, les produits touristiques, l'environnement naturel Participe à la formation du personnel de catégorie 1. Participe à l'évaluation des acquis et des potentiels du personnel de catégorie 1.	- d'itinéraires et de séjours, - de produits touristiques, - de projets de développement.
Participe à l'évaluation des acquis et des potentiels du personnel de catégorie 1. Peut animer des réunions d'information. Participe à la formation du personnel de catégorie 1.	Crée et expérimente des produits ludiques, Met en place des activités promotionnelles, Met au point une méthode d'évaluation
	Conçoit une politique de communication interne et externe de l'entreprise. Met au point une démarche qualité dans la relation avec les partenaires de l'entreprise et la clientèle.
Définit un contenu pédagogique. Veille à la réalisation des objectifs de formation. Etablit les rapports de stage. Développe des relations avec des partenaires extérieurs. Participe au recrutement du personnel de catégorie 1 et 2 et au choix des intervenants. Selon sa spécialité et son expérience, il peut assurer des interventions extérieures et des sessions de formation. Responsable de la documentation.	Conceptualise une méthode pédagogique. Expérimente et affirme une méthode de travail du cheval d'école. Elabore des produits de formation pertinents ...
Responsable de la qualité pédagogique. Organise et planifie les moyens à mettre en œuvre. Aide à la formulation et à la réalisation de projets. Propose des stratégies en fonction des analyses et des besoins détectés. Elabore des programmes et construit des modules. Evalue les coûts de la formation et les résultats obtenus et modifie ses conduites en conséquence. Peut recruter des intervenants. Propose les conditions et les moyens d'amélioration des compétences du personnel.	Conçoit des produits sportifs de formation, Met au point des questionnaires d'évaluation, Elabore des fiches d'évaluation pédagogique et technique.
Dirige et anime les ressources humaines pour atteindre les objectifs fixés. Elabore un cahier des charges et établit le budget de formation. Arrête les programmes et les contenus. Choisit les méthodes et outils pédagogiques appropriés. Expérimente et évalue les dispositifs mis en place. Intervient lors de colloques, débats professionnels. Peut engager des études ou recherches en formation.	Construit des projets de développement de l'entreprise. Met au point une démarche qualité dans la production de services aux personnes et aux équidés.

Article 58 - Fonctionnement de la grille de classification

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

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

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

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

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

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

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

Exemple 1 :

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

Exemple 2 :

L'Enseignant de catégorie 4 doit être capable de remplir les tâches attribuées au Soigneur de catégorie 1 dans la fonction "Soins et valorisation des équidés".

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

Associer - Participer - Assister

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

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

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

Entretien annuel

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

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

Article 59 - Fiches descriptives d'emploi

(Modifié par l'avenant N°84 TER du 21 novembre 2014)

Chaque fiche est composée de plusieurs éléments successifs :

- Rappel des tâches
- Définition de l'emploi (cf. annexe II)
- Conditions d'accès à l'emploi
- Progression professionnelle
- Capacités équestres professionnelles (cf. annexe III)

AGENT D'ENTRETIEN	Catégorie 1	Coefficient 100

	RAPPEL DES TACHES
ENTRETIEN ET MAINTENANCE	Entretient les locaux, les espaces et le matériel. Assure la propreté de l'établissement.
ACCUEIL	Développe des contacts avec le public.
ANIMATION	Participe aux activités.
GESTION	Gère le matériel d'entretien et de maintenance.

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

Définition de l'emploi :

Tâches d'exécution simple, parfois répétitives et sans difficulté particulière.
Doit organiser son travail selon un planning et en relation avec le personnel soigneur et enseignant.

Ses compétences l'amènent à utiliser des machines pré-réglées (tracteur, bob kat).

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

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

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

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

Conditions d'accès à l'emploi :

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

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

Progression professionnelle :

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

Capacités équestres professionnelles : néant

SOIGNEUR	Catégorie 1	Coefficient 103

	RAPPEL DES TACHES - *Idem qu'Agent d'Entretien complété par :*
ENTRETIEN ET MAINTENANCE SOINS ET VALORISATION DES EQUIDES	Assure les soins aux équidés. Comprend le comportement des équidés et développe des contacts avec eux.
ACCUEIL	Oriente les demandes des publics. Participe à la qualité de l'accueil.
ANIMATION	S'intègre dans une équipe d'animation.
GESTION	Gère les soins courants assurés aux équidés. Informe et rend compte des stocks (alimentation, fourrage, ...).

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

Définition de l'emploi :

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

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

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

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

Sa responsabilité est engagée dans ses contacts auprès des équidés.

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

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

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire d'un CAPA, option "Palefrenier-Soigneur" ou d'une qualification professionnelle validée par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi des Etablissements Equestres (CPNE.EE).

Progression professionnelle :

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

Capacités équestres professionnelles : néant

CAVALIER/SOIGNEUR	Catégorie 1	Coefficient 106

	RAPPEL DES TACHES - *Idem que Soigneur catégorie 1 complété par :*
ENTRETIEN ET MAINTENANCE SOINS ET VALORISATION DES ÉQUIDES	Assure les soins courants aux équidés et apprécie leur état de santé. Est associé au débourrage et au travail des équidés. Met en œuvre les règles de sécurité et d'hygiène qui s'imposent.
ACCUEIL	Participe à l'accueil des cavaliers et groupes d'enfants et d'adultes. Informe des règles de sécurité.
ANIMATION	Participe aux promenades. Assiste des groupes de cavaliers.
GESTION	Gère les soins, selon prescription du vétérinaire.

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

Définition de l'emploi :

Emploi comportant des tâches plus complexes réalisables seulement après une période d'apprentissage.
Il fait appel à une bonne maîtrise des savoir-faire.

Le titulaire de l'emploi possède une vision plus globale de l'organisation de son travail.
Il est capable d'évaluer son travail au regard des objectifs qui lui sont assignés et d'engager des modifications qui s'imposent.
Il est capable de prendre des initiatives suivant les conditions particulières rencontrées sur le terrain.
Le contrôle s'exerce de manière intermittente.
Il est responsable de la qualité des soins assurés aux équidés.

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

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire d'un CAPA, option "Palefrenier-Soigneur" ou option « soigneur d'équidés », d'un BEPA "Activités Hippiques", d'un Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien (BAPAAT), d'un titre à finalité professionnelle Animateur Assistant d'Equitation (TFP AAE), d'un Certificat de Qualification Professionnelle Animateur Soigneur Assistant (CQP ASA) ou de 2 années d'expérience professionnelle dans le métier de Soigneur ou d'une qualification professionnelle validée par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi des Etablissements Equestres (CPNE.EE).

Progression professionnelle :

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

Capacités équestres professionnelles :
Capacité I (voir annexe III).
Exploitation d'équidés en compétition.

ANIMATEUR/SOIGNEUR	Catégorie 1	Coefficient 109

	RAPPEL DES TACHES - *Idem que Cavalier/Soigneur + Agent/Hôtesse d'Accueil catégorie 1 complété par :*
ENTRETIEN ET MAINTENANCE SOINS ET VALORISATION DES ÉQUIDES	Participe au débourrage et au travail des équidés d'école.
ACCUEIL	Participe à l'accueil des publics et informe des règles de sécurité. Présente les activités de l'entreprise.
ANIMATION :	Peut être intégré dans une équipe d'animation. Participe à l'organisation et au déroulement des activités équestres ou autres et met en œuvre les règles d'hygiène et de sécurité qui s'imposent. Participe à l'animation de groupes d'enfants et d'adultes.
GESTION	Gère : - la ferrure, - le matériel d'animation et les règles de sécurité inhérentes à l'exercice de son activité professionnelle.

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

Définition de l'emploi :

Le titulaire de cet emploi doit remplir les mêmes attributions que celles définies dans l'emploi précédent.
La seule différence est liée à la dimension relationnelle de l'emploi qui est plus importante et développée notamment celle mise en œuvre auprès des groupes de cavaliers enfants et adultes, d'une manière beaucoup plus générale, dans l'animation d'activités telles que :

- Equitation sur Poney
- Randonnée équestre
- Equitation américaine
- Equitation camarguaise
- Attelage
- Amazone

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi nécessite l'acquisition de compétences et des aptitudes dans l'encadrement et l'animation de groupes d'enfants. Cet emploi est accessible au titulaire d'un Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien (BAPAAT), d'un Brevet d'Animateur Poney (BAP), d'un titre à finalité professionnelle Animateur Assistant d'Equitation (TFP AAE), du diplôme Accompagnateur de Tourisme Equestre (A.T.E.) ou d'un Certificat de Qualification Professionnelle Animateur Soigneur Assistant (C.Q.P ASA) ou d'une qualification professionnelle validée par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi des Etablissements Equestres (CPNE.EE).

Progression professionnelle :

Après 3 années d'expérience, le salarié après un entretien avec l'employeur, peut accéder à l'emploi de soigneur, Responsable d'écurie catégorie 2.
Le salarié, après acquisition de la qualification correspondante, peut changer de métier pour exercer celui d'Enseignant/Animateur catégorie 2.

Capacités équestres professionnelles :

Capacité II (voir annexe III).
Exploitation d'équidés en compétition.

SOIGNEUR RESPONSABLE D'ECURIE	Catégorie 2	Coefficient 121

	RAPPEL DES TACHES - *Idem que Cavalier/Soigneur Catégorie 1, complété par :*
ENTRETIEN ET MAINTENANCE SOINS ET VALORISATION DES ÉQUIDES	Assure le débourrage selon un planning de travail. Participe au travail des équidés d'école. Organise et distribue le travail selon les consignes. Observe et apprécie l'état des installations.
ACCUEIL	Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène.
ANIMATION	Participe aux activités et en assure le déroulement logistique. Participe à l'encadrement de groupes de débutants
GESTION	Gère : - le suivi du personnel de catégorie 1, - les soins, - les stocks, la pharmacie et les écuries, en général selon les règles liées à l'hygiène et à la sécurité.

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

Définition de l'emploi :

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

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

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

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

Conditions d'accès à l'emploi :

Le salarié après un entretien avec l'employeur et après acquisition et validation de la qualification requise peut changer de métier pour exercer celui d'Enseignant/Animateur Catégorie 2.
Cet emploi est accessible au titulaire de 7 années d'expérience professionnelle dans le métier de Soigneur ou d'une qualification professionnelle validée par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi des Etablissements Equestres (CPNE.EE).

Capacités équestres professionnelles :

Capacité II (voir annexe III).
Exploitation d'équidés en compétition.

GUIDE EQUESTRE	Catégorie 2	Coefficient 118

	RAPPEL DES TACHES - *Idem qu'Animateur/Soigneur Catégorie 1, complété par :*
ENTRETIEN ET MAINTENANCE SOINS ET VALORISATION DES ÉQUIDES	Assure et contrôle le débourrage des équidés de randonnée. Assure et évalue le travail des équidés de randonnée. Est responsable des soins pendant tout le déroulement de la randonnée. Est capable de déceler les boiteries, troubles respiratoires, abcès, mycoses etc... Adopte une attitude préventive des blessures de harnachement, des accidents d'attache. Prend des précautions dans l'installation des équidés en étapes et assure l'alimentation et l'abreuvement.
ACCUEIL	Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène. Porte une attention particulière à l'accompagnement des enfants. Est réceptif aux besoins de la clientèle et à ses motivations. Se soucie de la qualité des relations avec la population et les usagers de l'espace naturel (agriculteurs, forestiers, ...). Se préoccupe des conditions de réception lors des nuits en gîte d'étape.
ANIMATION	Développe l'aspect touristique de la randonnée (visites de sites, spectacles locaux,...) Organise et anime les soirées. Evalue l'impact en termes de satisfaction de la clientèle et améliore ses prestations. S'informe sur les aspects culturels et économiques des régions traversées et en communique les principales caractéristiques.
GESTION	Gère : - le suivi du personnel de catégorie 1 ; - la clientèle (organisation et répartition selon âge, niveau, motivation, ...) ; - les équidés (répartition du travail et du repos) ; Assure : - le renouvellement des équidés (vente-achat) et se préoccupe de leur devenir avant leur "fin de carrière" ; - la préparation et le déroulement de la randonnée : . itinéraire, lieux d'étape, matériel, vitesse de marche, choix des allures, temps d'arrêt et de repos, intendance (équidés et clientèle) ; . budget et moyens ; . sécurité des usagers, des pratiquants et des équidés ; . pharmacie (trousse de secours) et ferrure ; . livrets de vermifugation et vaccination.
ENSEIGNEMENT	Transmet les bases techniques liées à la pratique de la randonnée : - topographie et conduite du cheval sur la voie publique ; - harnachement et préparation du bât ; - notions de ferrure et de soins d'urgence.

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

Définition de l'emploi :

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

GUIDE EQUESTRE	Catégorie 2	Coefficient 118

Emploi nécessitant des qualités humaines et relationnelles importantes.

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

Le titulaire de l'emploi inscrit sa démarche professionnelle dans le but de fidéliser et développer sa clientèle.
A ce titre, et dans le cadre de consignes pédagogiques strictes et précises, il s'assure de la sécurité physique et morale des pratiquants dont il a la charge.

Il organise ses randonnées en conséquence.

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

D'une manière générale, en matière de prévention des risques inhérents à la pratique du tourisme équestre, le titulaire comprend et met en œuvre la relation :

"taille, poids, force, tempérament et dressage de l'équidé avec le niveau et la motivation du pratiquant, l'objectif et l'environnement".

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

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

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

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

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

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

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire d'un Certificat de Qualification Professionnelle Organisateur de Randonnées Equestres (CQP ORE), d'un Brevet Professionnel de la Jeunesse de l'Education Populaire et du Sport, activités équestres mention tourisme équestre (BPJEPS TE) ou du diplôme d'Accompagnateur de Tourisme Equestre (A.T.E.), avec 5 années d'expérience.

Capacités équestres professionnelles :

Capacité III (voir annexe III).

ENSEIGNANT/ANIMATEUR	Catégorie 2	Coefficient 130

	RAPPEL DES TACHES - *Idem qu'Animateur/Soigneur Catégorie 1 complété par :*
ENTRETIEN ET MAINTENANCE SOINS ET VALORISATION DES ÉQUIDES	Assure et contrôle le débourrage selon un planning et des objectifs de travail. Assure et évalue le travail des équidés d'école. Se préoccupe du devenir des équidés avant leur "fin de carrière". Assure la propreté de l'établissement.
ACCUEIL	Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène. Est réceptif aux besoins de la clientèle et à ses motivations. Sa mission est de fidéliser et de développer la clientèle. Porte une attention particulière à l'accompagnement des enfants au sein de l'établissement. Assure la qualité de l'accueil et de l'information.
ANIMATION :	Est responsable de l'organisation, de l'animation et des conditions de sa réalisation. Evalue l'impact en termes de satisfaction de la clientèle et de fréquentation et fait des propositions.
GESTION	Gère : - le suivi du personnel de catégorie 1 ; - la clientèle (organisation et répartition selon âge, niveau, motivation, disponibilité, objectifs...) ; - les équidés (travail, repos, soins) ; - l'encaissement et la saisie des informations. Participe à l'achat des équidés.
ENSEIGNEMENT	Enseigne les bases des pratiques équestres. Conduit, d'une manière générale, les activités de découverte et d'initiation garantissant la sécurité des usagers. Analyse et évalue sa démarche pédagogique dans le cadre du projet pédagogique de l'établissement.

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

Définition de l'emploi :
Modifié par Avenant n°90 du 4 février 2016

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

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

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

Il organise ses séances en conséquence et selon sa spécificité : équitation, tourisme équestre, attelage, voltige,…
En ce qui concerne l'enseignant-animateur de tourisme équestre, voir conditions spécifiques à l'annexe VI de la présente convention.

ENSEIGNANT/ANIMATEUR	Catégorie 2	Coefficient 130

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

D'une manière générale, en matière de prévention des risques inhérents à la pratique équestre, le titulaire comprend et met en œuvre la relation :

"dressage de l'équidé d'école - niveau et motivation du pratiquant - définition d'un objectif - environnement de travail".

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

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

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

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

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

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

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire du BEES1 activités équestres, d'un Certificat de Qualification Professionnelle Enseignant Animateur d'Equitation (CQP EAE) ou Organisateur de Randonnées Equestres (CQP ORE) ou d'un Brevet Professionnel de la Jeunesse de l'Education Populaire et du Sport, activités équestres (BPJEPS AE).

Progression professionnelle :

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

Capacités équestres professionnelles :

Capacité III (voir annexe III).
Exploitation d'équidés en compétition.

ENSEIGNANT	Catégorie 3	Coefficient 150

	RAPPEL DES TACHES - *Idem qu'Enseignant/Animateur Catégorie 2 complété par:*
ENTRETIEN ET MAINTENANCE SOINS ET VALORISATION DES EQUIDES	Assure, contrôle et évalue la mise en valeur des équidés d'école et optimise leur utilisation. Assure et organise la propreté de l'établissement
ACCUEIL	Anticipe et analyse les besoins des publics et adapte les services offerts. Vérifie et contrôle la qualité de l'accueil. Participe aux relations extérieures de l'entreprise.
ANIMATION	Planifie l'ensemble des activités d'animation et en assure la coordination. Responsable de l'équipe d'animation.
GESTION	Gère : - le suivi du personnel de catégorie 1 et 2, - la sécurité et de l'hygiène, - la pédagogie, Assure et contrôle le renouvellement des équidés.
ENSEIGNEMENT	Assure la continuité de l'enseignement des pratiques équestres dans un cadre de perfectionnement. Pratique la pédagogie différenciée et développe, à ce titre la socialisation par l'équitation, les techniques sportives, la rééducation fonctionnelle ou la pédagogie des enfants.

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

Définition de l'emploi :

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

Le salarié a une vision globale et cohérente des situations.

Il réagit face aux situations particulières.

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

Il a confiance en ses capacités et connaissances acquises.

ENSEIGNANT	Catégorie 3	Coefficient 150

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

- choix appropriés dans l'attribution des équidés auprès de la clientèle en prenant en considération les aspects suivants : taille, poids, force, tempérament et dressage de l'équidé.
- progression prenant en considération les différentes phases du travail : détente, exercices d'assouplissements, décontraction, activité, répartition des efforts en termes de fréquence et d'intensité, récupération, repos et calme.

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

- définition d'un objectif en cohérence avec les moyens structurels et les équidés mis à disposition, le niveau, les capacités et le nombre des pratiquants,
- programmation des actions de manière progressive et individualisée,
- interventions adaptées pour aménager le milieu - régulation - à l'aide de dispositifs pédagogiques dans le but de faciliter les apprentissages psychomoteurs et la réussite, sources de motivation,
- création de conditions favorisant la résolution de difficultés croissantes par l'auto-évaluation,
- vérification des acquis par répétition. Faciliter l'expression sur le "ressenti et le vécu" (compréhension et représentation),
- installation des conditions développant la relation pédagogique par notion de "feed-back" et par des échanges réciproques et variés.

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

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

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

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

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire d'un BEES1 « activités équestres », d'un Certificat de Qualification Professionnelle Enseignant Animateur d'Equitation (CQP EAE) ou Organisateur de Randonnées Equestres (CQP ORE) ou d'un Brevet Professionnel de la Jeunesse de l'Education Populaire et du Sport, activités équestres (BPJEPS AE), avec 5 années d'expérience ou d'un BEES2 « activités équestres » ou d'un Diplôme d'Etat Supérieur de la Jeunesse de l'Education Populaire et du Sport (DESJEPS) mention « équitation ».

Progression professionnelle :

Après 5 années d'expérience et à l'issue d'un entretien avec l'employeur, le salarié peut accéder à l'emploi "d'Enseignant/Responsable Pédagogique", catégorie 4.

Capacités équestres professionnelles :

Capacité III (voir annexe III).
Exploitation d'équidés en compétition.

ENSEIGNANT RESPONSABLE PEDAGOGIQUE	Catégorie 4	Coefficient 167

	RAPPEL DES TACHES - *Idem qu'Enseignant Catégorie 3 complété par :*
ENTRETIEN ET MAINTENANCE SOINS ET VALORISATION DES EQUIDES	Organise, assiste, contrôle et planifie la gestion des équidés. Veille à la préservation de leur intégrité morale et physique. Assure et contrôle la propreté de l'établissement
ACCUEIL	Améliore et développe les prestations en fonction des besoins recensés de la clientèle. Capable de résoudre des difficultés liées aux relations humaines, que ce soit au sein de l'entreprise ou vis-à-vis de la clientèle.
ANIMATION	Préconise et crée des produits d'animation. Programme les activités.
GESTION	Gère : - le suivi du personnel de catégorie 1, 2 et 3. - les équidés d'école. - la politique d'achat des équidés. - la formation, - la compétition, Evalue les atouts et contraintes de l'entreprise liés à l'environnement, Estime les possibilités de développement de l'entreprise en fonction de l'évolution de la demande.
ENSEIGNEMENT	Maîtrise la pédagogie différenciée. Possède un début d'expertise dans une activité d'enseignement. Contrôle et coordonne l'organisation pédagogique. Peut encadrer et animer une équipe pédagogique.

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

Définition de l'emploi :

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

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

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

ENSEIGNANT RESPONSABLE PEDAGOGIQUE	Catégorie 4	Coefficient 167

Il possède un début d'expertise professionnelle.
Peut agir très vite et anticiper. Est immédiatement opérationnel.
Très grande régularité de la compétence et forte capacité d'intuition.

Il possède une autonomie et sait en fixer les limites.

Sait donner de nouvelles interprétations aux règles.

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

Stratégie globale plutôt qu'analytique.

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

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

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

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

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

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

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire d'un BEES 2° « activités équestres » ou d'un Diplôme d'Etat Supérieur de la Jeunesse de l'Education Populaire et du Sport (DESJEPS) mention « équitation » avec 5 années d'expérience ou d'un BEES 1 « activités équestres », d'un Certificat de Qualification Professionnelle Enseignant Animateur d'Equitation (CQP EAE),), d'un Certificat de Qualification Professionnelle Organisateur de Randonnées Equestres (CQP ORE), ou d'un Brevet Professionnel de la Jeunesse de l'Education Populaire et du Sport, activités équestre (BPJEPS AE) avec 10 années d'expérience.

Progression professionnelle :

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

Capacités équestres professionnelles :

Capacité III ou IV (voir annexe III).
Exploitation d'équidés en compétition.

AGENT/HOTESSE D'ACCUEIL	Catégorie 1	Coefficient 103

	RAPPEL DES TACHES
ACCUEIL	Reçoit et oriente la clientèle. Assure la qualité de l'accueil. Présente une image positive de l'entreprise. Actualise les informations et leur donne une suite efficace. Assure la saisie informatique.
ANIMATION	Participe aux manifestations de l'établissement.
GESTION	Gère : - l'information. - la documentation. - les messages. - le standard. - l'encaissement.

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

Définition de l'emploi :

Selon la taille de l'entreprise et l'importance du flux des informations à traiter, certaines tâches peuvent, parfois, être répétitives. Néanmoins, l'emploi nécessite un niveau d'efficacité et de qualité sur le plan relationnel.
Le titulaire doit organiser son travail selon des directives.
Un contrôle est régulièrement effectué sur le déroulement et le résultat de son travail.
Les initiatives qu'il est amené à prendre ont des conséquences essentielles sur l'économie de l'entreprise.
Ce poste de travail demande une connaissance pratique des moyens bureautiques et informatiques.
Il est amené à respecter la confidentialité des informations.

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est généralement accessible avec une expérience générale et /ou professionnelle de niveau 5 (référence Education nationale) ou d'une qualification professionnelle validée par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi des Etablissements Equestres (CPNE.EE).

Progression professionnelle :

Après 2 ans d'expérience et entretien avec l'employeur, peut accéder à l'emploi de secrétaire.

Capacités équestres professionnelles : néant

SECRETAIRE	CATEGORIE 2	Coefficient 111

	RAPPEL DES TACHES - ***Idem qu'Agent/Hôtesse d'accueil Catégorie 1 complété par :***
ACCUEIL	Réceptionne, vérifie, enregistre et actualise les informations et leur donne une suite efficace. Décèle les erreurs et les corrige. Tient à jour les fichiers. Assure le suivi de la comptabilité courante et élémentaire. Suit le planning de la clientèle avec les animateurs et enseignants.
ANIMATION	Participe à l'organisation des manifestations de l'établissement.
GESTION	Gère : - le suivi du personnel d'accueil - la comptabilité simple. - les fichiers clientèle et fournisseurs. - la facturation. - les relances. - le courrier, les messages, le standard. - l'informatique. - la relation clientèle.

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

Définition de l'emploi :

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

Il fait appel à une bonne maîtrise des moyens bureautiques et informatiques.

Le titulaire de l'emploi possède une vision plus globale de son activité professionnelle en la mettant en relation avec le fonctionnement de l'entreprise.

Il est capable d'apprécier l'état des comptes courants et d'en rendre compte à l'employeur.

Il est responsable de la gestion commerciale comptable, des fichiers, de la documentation qu'il est amené à gérer.

Sait apprécier son travail au regard des objectifs qui lui sont assignés en fonction des moyens dont il dispose.
La dimension relationnelle est importante auprès du public et des fournisseurs.
Il est amené à respecter la confidentialité des informations traitées.

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible à partir de formations de niveaux 4 et 5 (référence Education nationale) : CAP/BEP Employé de bureau, de Comptabilité, Agent Administratif ou titre homologué de formation professionnelle continue ou d'une qualification professionnelle validée par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi des Etablissements Equestres (CPNE.EE).

Capacités équestres professionnelles : néant

SECRETAIRE/COMPTABLE	Catégorie 3	Coefficient 150

	RAPPEL DES TACHES - *Idem que Secrétaire Catégorie 2 complété par :*
ACCUEIL	Développe la qualité et la cohérence de la communication de l'entreprise. Entretient et développe un réseau de relations professionnelles. Hiérarchise les informations selon leur importance et leur urgence.
ANIMATION	Participe à l'organisation des manifestations de l'établissement.
GESTION	Gère : - le suivi du personnel de catégorie 1 et 2, - le suivi des clients, des fournisseurs, - le suivi de la trésorerie (banque), - les salaires, déclarations aux organismes concernés, Assure les commandes sous ordre, Assure la comptabilité générale jusqu'au bilan (journaux, comptes généraux, balances, grand-livre), Participe à l'élaboration du budget prévisionnel.

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

Définition de l'emploi :

Emploi comportant une large autonomie.

Le titulaire est amené à prendre des initiatives pour faciliter le fonctionnement du service.
Il est amené à s'adapter à des partenaires variés et à se tenir informé de l'évolution des réglementations et des nouvelles techniques concernant son domaine.
Il peut être responsable du suivi budgétaire.
Il organise et coordonne pour un supérieur hiérarchique la transmission et la rédaction des informations.
Il est amené à respecter la confidentialité des informations traitées.
Sait apprécier son travail au regard des objectifs qui lui sont assignés et des moyens dont il dispose.
La dimension relationnelle est importante auprès du public et des fournisseurs.

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible à partir de formations de niveaux 3 et 4 (référence Education nationale) : Bac professionnel option Secrétariat, Comptabilité, BT ou BTS Secrétariat/Comptabilité.
L'accès indirect est possible avec des formations de niveaux 4 et 5 (référence Education nationale), lesquelles sont complétées par une expérience confirmée de plusieurs années dans les techniques du secrétariat ou d'une qualification professionnelle validée par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi des Etablissements Equestres (CPNE.EE)

Capacités équestres professionnelles : néant

DIRECTEUR	Catégorie 5	Coefficient 193

	RAPPEL DES TACHES
ENTRETIEN ET MAINTENANCE SOINS ET VALORISATION DES ÉQUIDES	Est garant de l'éthique professionnelle dans la gestion des équidés : à ce titre, il s'assure de l'application stricte des règles relatives au maintien de leur bien-être et de leur confort. Est garant de la propreté de l'établissement
ACCUEIL	Coordonne et contrôle l'ensemble du système d'information-communication. S'assure de la qualité des services rendus. Prévient et gère les conflits de toute nature. Veille au développement de l'image de l'entreprise.
ANIMATION	Veille au bon déroulement des activités proposées sous l'angle de la sécurité et de la qualité.
GESTION	Gère : - la politique globale, - l'entreprise et de l'ensemble des moyens, - le personnel, - les investissements, - le budget, - la formation continue, - les prévisions, - les résultats.
ENSEIGNEMENT	Organise l'évaluation et l'évolution des pratiques. Apprécie les potentialités et l'initiative. Favorise l'expérimentation de méthodes pédagogiques. Recueille des avis, apprécie les arguments avant de décider de la politique pédagogique globale de l'entreprise. Met en œuvre le projet pédagogique de l'entreprise. Développe la motivation.

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

Définition de l'emploi :

En accord avec l'employeur :

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

Capacités équestres professionnelles : néant

ANNEXE I : **SALAIRES MINIMUMS BRUTS AU 1er JUILLET 2023**

Rappel : les salaires ci-dessous ne sont que des minima pour chaque coefficient, au-delà de ces minima, les montants sont libres.

CATEGORIE 1

FONCTION	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
AGENT D'ENTRETIEN	Coefficient 100	11,55	1 751,79
AGENT/HOTESSE D'ACCUEIL	Coefficient 103	11,58	1 756,34
SOIGNEUR	Coefficient 103	11,58	1 756,34
CAVALIER/SOIGNEUR	Coefficient 106	11,61	1 760,89
ANIMATEUR/SOIGNEUR	Coefficient 109	11,73	1 779,09

CATEGORIE 2

FONCTION	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
SECRETAIRE	Coefficient 111	11,86	1 798,81
GUIDE EQUESTRE	Coefficient 118	11,91	1 806,39
SOIGNEUR RESPONSABLE d'ECURIE	Coefficient 121	12,19	1 848,86
ENSEIGNANT/ANIMATEUR GUIDE-ENSEIGNANT DE TOURISME EQUESTRE	Coefficient 130	13,07	1 982,33

CATEGORIE 3

FONCTION	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
SECRETAIRE-COMPTABLE	Coefficient 150	14,88	2 256,85
ENSEIGNANT	Coefficient 150	14,88	2 256,85

CATEGORIE 4

FONCTION	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
ENSEIGNANT RESPONSABLE-PEDAGOGIQUE	Coefficient 167	16,56	2 511,66 2 848,32 (1)

CATEGORIE 5

FONCTION	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
DIRECTEUR	Coefficient 193	19,12	3 671,04

(1) Pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoirs.

Avantages en Nature

Valeur journalière de la nourriture :
L'évaluation forfaitaire de la nourriture est fixée d'un commun accord, avec au minimum la valeur déterminée selon le barème fiscal en cours.
Depuis le 1er janvier 2023, le barème est le suivant :

- Par repas : **5,20 € ;**
- Par journée : **10,40 €.**

Pension d'un équidé (Conv. Coll. art. 22) :
Montant fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié **avec pour minimum** :

- soit 50% du prix public HT de la pension ;
- soit, s'il est plus faible, le prix de revient de l'hébergement du cheval pour l'établissement.

Valeur mensuelle du logement (Conv. Coll. art. 21) :
Montant fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié **avec pour minimum** :

- Logement individuel : pièce d'au moins 9m² meublée, éclairée, chauffée (5H) : 57,60 €.
- Logement familial :
- logement nu, par pièce de 9m² (3H) : 34,56 € ;
- majoration pour dépendance couverte de 12m² (2H) : 23,04 € ;
- majoration pour jardin de 250m² (2H) : 23,04 €.

ANNEXE II : Définition de l'emploi

(Avenant n° 64 du 23 avril 1998)

4 critères de classement sont retenus pour définir l'emploi :

contenu de l'activité, autonomie et initiative, responsabilité et complexité, dimension relationnelle.

1 - Contenu de l'activité

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

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

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

2 - Autonomie et initiative

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

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

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

3 - Responsabilité et complexité

La responsabilité renvoie à plusieurs notions :

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

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

4 - Dimension relationnelle.

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

Elle peut se mesurer selon une échelle de 3 niveaux :

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

ANNEXE III : Capacités équestres professionnelles de référence

(Avenant n°79 du 2 octobre 2006)

Les capacités équestres professionnelles citées en référence dans l'article 59 - fiches descriptives d'emploi –doivent faire l'objet d'une évaluation spécifique dans le cadre des règles fixées dans l'article 58 – fonctionnement de la grille de classification.

Les capacités équestres professionnelles sont évaluées en situation professionnelle par un jury désigné par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi – Entreprises Equestres pour la partie des représentants professionnels.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi – Entreprises Equestres organise ces évaluations.

CEP 1	Réf. Art 59 : Cavalier Soigneur Niveau d'exigences préalables pour l'entrée en formation au Certificat de Qualification Professionnelle d'Animateur Soigneur Assistant.
CEP 2 Equitation	Réf. Art 59 : Animateur Soigneur Soigneur responsable d'écurie Niveau de compétences pour délivrance du Certificat de Qualification Professionnelle d'Animateur Soigneur Assistant mention Equitation.
CEP 2 Tourisme Equestre	Réf. Art 59 : Animateur Soigneur Soigneur responsable d'écurie Accompagnateur de tourisme équestre Niveau de compétences pour délivrance du Certificat de Qualification Professionnelle d'Animateur Soigneur Assistant mention Tourisme Equestre.
CEP 3 Equitation	Réf. Art 59 : Guide équestre Enseignant animateur Enseignant Enseignant responsable pédagogique
CEP 3 Tourisme Equestre	Réf. Art 59 : Enseignant animateur Enseignant Enseignant responsable pédagogique
CEP 4	Réf. Art 59 : Enseignant responsable pédagogique

CAPACITE EQUESTRE PROFESSIONNELLE 1 : CEP 1

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

4 la capacité d'explicitation est évaluée par le cumul des trois entretiens.

CEP 2

OBJECTIFS :

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

1 *Capacité évaluée :* Etre capable d'effectuer un travail sur le plat, incluant la reprise définie préalablement.	**2** *Capacité évaluée :* Etre capable d'effectuer un travail à l'obstacle, incluant le parcours défini préalablement.	**3** *Capacité évalué* Etre capable d'effectuer le travail d'un cheval, ou poney, ***tiré au sort*** : - sur le plat, à la longe ou aux longues rênes, (type d'enrênement, barres au sol), - ***ou*** en liberté.
Conditions d'évaluation Réalisation d'un travail sur le plat d'un cheval en filet, avec éperons ou cravache facultatifs, d'une durée de 12 min, incluant la reprise définie ci-dessous. Le travail comprend : - arrêt, pas allongé, ½ volte en chassant les hanches, - trot de travail, cession à la jambe, - galop de travail, transitions galop-trot-galop, - contre-galop, galop moyen. Reprise imposée : *Etant piste à main droite* En E : arrêt, immobilité, salut EHCM trot de travail ME changement de main, vers I avancer les mains et rompre le contact (sur 5m) EF changement de main développer le trot quelques foulées A doubler dans la longueur LH cession à la jambe droite ME changement de main, développer le trot quelques foulées V départ au galop à gauche, FXM ligne courbe au contre galop HXF changement de main, vers X passer au trot quelques foulées, puis repartir au galop à droite, KXH ligne courbe au contre galop H trot de travail C doubler dans la longueur IK cession à la jambe gauche A doubler dans la longueur I arrêt, immobilité pour marquer la fin de la partie imposée. NB : le candidat continue le travail du cheval jusqu'à la fin du temps imparti ; il peut reprendre tout mouvement qu'il jugerait mal réalisé dans la partie imposée.	*Conditions d'évaluation* Réalisation d'un travail à l'obstacle, d'une durée de 10 min, incluant le parcours suivant : Le parcours comprend : - 8 à 10 obstacles, dont 1 double à deux foulées, et 2 lignes à contrat de foulées justes, - longueur du parcours : de 400 à 450 m, - obstacles mobiles simples : - hauteurs= 0,90 m, largeurs maxi = 1,05 m, - combinaison du double : - hauteur = 0,90 m, largeur = 0,95 m, la côte de 4 obstacles peut varier (de + ou – 5 cm) Trois obstacles simples, hors parcours, sont mis à disposition pour le travail. NB : le candidat dans son travail peut à volonté sauter des obstacles du parcours et des obstacles hors parcours. Le plan du parcours est affiché et le parcours est reconnu par les candidats avant l'évaluation. **Durée** : 10 minutes maximum (travail et parcours)	*Conditions d'évaluation* Test individuel pratique d'une durée de 15 minutes (après 10 minutes de préparation pour le candidat) Définition de la séance tirée au sort : a.- travail sur le plat à la longe avec enrênement b. travail sur le plat aux longues rênes. c. travail en liberté Le candidat travaille le cheval ou poney, préalablement détendu, aux trois allures en incluant des transitions et changements de direction. Dans la situation « c » le candidat est assisté par un ou deux aides. Il appartient alors au candidat de donner les consignes relatives à la place des aides ; le candidat peut être amené à participer à l'installation des dispositifs nécessaires. **Durée** : 15 minutes de travail au maximum.

CEP 2	*Critères d'évaluation* Correction des exercices réalisés dans le travail (attitude, orientation et locomotion) Qualité de présentation de la reprise imposée Position, assiette et fonctionnement du cavalier Correction dans l'emploi et l'effet des aides Justesse du travail (impulsion, cadence, harmonie) Cohérence du travail réalisé **Avis du jury ☐☐☐ ACQUIS ☐ NON ACQUIS**	*Critères d'évaluation* Correction du train et du tracé (vitesse, équilibre, courbes) Correction des abords (encadrement, contrats de foulées) lors du travail et du parcours Aisance, fonctionnement et liant du cavalier à l'obstacle (travail et parcours) Qualité de la réalisation du parcours déterminé Justesse dans l'emploi du cheval (impulsion, cadence, régularité) Cohérence et efficacité de l'ensemble du travail réalisé **Pénalités particulières** **2 Chutes = non acquis** **3 grosses fautes (précède, en retard) sur les sauts** = non acquis **Non-exécution de la totalité du parcours** = non acquis **Attitude dangereuse** = non acquis **Avis du jury ☐☐☐ ACQUIS ☐ NON ACQUIS**	*Critères d'évaluation* Réglage et utilisation des harnachements et enrênement Correction des exercices (attitude, locomotion) Adaptation au comportement du cheval au cours du travail Comportement et place lors du travail (calme, attention) Respect de la sécurité Cohérence et efficacité de l'ensemble du travail **Avis du jury ☐☐☐ ACQUIS ☐ NON ACQUIS**
	4 *Capacité évaluée :* Etre capable de préparer avec l'équipement adapté un cheval, ou poney, pour un travail à effectuer, et de le soigner au retour du travail, dans le respect du bien-être et de la psychologie de l'animal	**5** *Capacité évaluée :* Etre capable d'expliciter les connaissances nécessaires pour le convoyage d'équidés.	**6** *Capacité évaluée :* Etre capable d'expliciter la ou les techniques utilisées.
	Conditions d'évaluation : Test individuel pratique d'une durée de 10 mn (après 10 mn de préparation pour le candidat) sur l'une ou plusieurs des opérations à effectuer décrites dans l'annexe correspondante.	*Conditions d'évaluation :* *5A* - contrôle de connaissances écrit portant sur : - la réglementation relative à la protection des animaux en cours de transport et à la santé animale, - éléments de physiologie, d'alimentation, comportement, stress, santé et pathologie au cours du transport - Impact du travail du chauffeur sur le bien être des équidés *5B* - test individuel pratique d'une durée de 10mn (après 10mn de préparation pour le candidat) portant sur : - Maniement, contention, premiers soins et interventions sur les équidés en cas de nécessité	*Conditions d'évaluation :* Cumul des entretiens individuels avec le jury, réalisés après chacun des tests pratiques, d'une durée de 10 mn chacun.
	Critères d'évaluation : Justesse et précision des gestes et réglages effectués, selon la grille d'évaluation décrite dans l'annexe correspondante.	*Critères d'évaluation :* Justesse et précision des réponses écrites, puis des manipulations et interventions effectuées, selon les grilles d'évaluation décrites dans l'annexe correspondante.	*Critères d'évaluation* Adéquation des réponses avec la pratique Qualité de l'expression orale Proposition de solutions judicieuses

Les tests1, 2 et 3 ne pourront pas se compenser et seront évalués sur le principe acquis/non acquis.

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

CEP 2 TE	*Critères d'évaluation :* Maîtrise des allures (à pied, pas, trot, galop) Maîtrise des allures (avec cheval de main) Qualité de réalisation du parcours et des difficultés en terrain varié Précision des gestes Respect du comportement du cheval Respect de la sécurité Comportement comme cavalier **Pénalités particulières** **Chute** = non acquis ***Attitude dangereuse**= non acquis* ***Non-respect de la sécurité** = non acquis* **Avis du jury ☐☐☐ ACQUIS ☐ NON ACQUIS**	*Critères d'évaluation :* Respect de l'itinéraire fixé initialement Respect des points de contrôle durant le parcours Correction des allures de déplacement Respect du comportement du cheval Respect des règles de sécurité (routière et équestre) Qualité de l'organisation de la halte Comportement comme cavalier **Pénalités particulières** ***2 Chutes** = non acquis* **Non-exécution** = non acquis **Attitude dangereuse** = non acquis **Avis du jury ☐☐☐ ACQUIS ☐ NON ACQUIS**	*Critères d'évaluation :* Réglage des harnachements et équipements Adaptation au comportement du cheval au cours du travail Correction des exercices Comportement et place du candidat lors du travail Respect de la sécurité Correction dans l'accord des aides Cohérence et efficacité du travail **Avis du jury ☐☐☐ ACQUIS ☐ NON ACQUIS**
	4 *Capacité évaluée :* Etre capable d'équiper un cheval ou un poney avec un harnachement adapté :	**5** *Capacité évaluée :* Être capable d'expliciter les connaissances nécessaires pour le convoyage d'équidés.	**6** *Capacité évaluée :* Etre capable de rendre compte et expliciter les opérations effectuées, au cours d'un entretien avec le jury.
	Conditions d'évaluation : Test individuel pratique d'une durée de 10 mn (après 10 minutes de préparation pour le candidat) sur l'une ou plusieurs des opérations à effectuer décrites dans l'annexe correspondante.	*Conditions d'évaluation :* *5A* - contrôle de connaissances écrit portant sur : - la réglementation relative à la protection des animaux en cours de transport et à la santé animale, - éléments de physiologie, d'alimentation, comportement, stress, santé et pathologie au cours du transport - Impact du travail du chauffeur sur le bien être des équidés *5B* - test individuel pratique d'une durée de 10 mn (après 10mn de préparation pour le candidat) portant sur : - Maniement, contention, premiers soins et interventions sur les équidés en cas de nécessité	*Conditions d'évaluation :* Cumul des entretiens individuels avec le jury, réalisés après chacun des tests pratiques, d'une durée de 10 mn chacun.
	Critères d'évaluation : Justesse et précision des gestes et réglages effectués, selon la grille d'évaluation décrite dans l'annexe correspondante.	*Critères d'évaluation* : Justesse et précision des réponses écrites, puis des manipulations et interventions effectuées, selon les grilles d'évaluation décrites dans l'annexe correspondante.	*Critères d'évaluation :* Adéquation des réponses avec la pratique Qualité de l'expression orale Proposition de solutions judicieuses

Les tests 1, 2 et 3 ne pourront pas se compenser et seront évalués sur le principe acquis/non acquis.

CAPACITES EQUESTRES PROFESSIONNELLES « équitation » : CEP 3

	OBJECTIFS : **1. Etre capable de présenter les exigences fixées** *(sur le plat, à l'obstacle et sur le cross -)* **2. Etre capable de maîtriser les techniques professionnelles liées à l'emploi des chevaux et des poneys** **3. Etre capable de maîtriser les techniques professionnelles liées à l'emploi des équipements et infrastructures***)* **4. Etre capable d'expliciter la ou les techniques utilisées)**		
	1 plat *Capacité évaluée* : Etre capable de présenter un travail sur le plat, incluant la reprise imposée.	**1 obstacle** *Capacité évaluée :* Etre capable de présenter le travail d'un cheval de sauts d'obstacles incluant le parcours défini.	**1 cross** *Capacité évaluée :* Etre capable de présenter le travail d'un cheval d'extérieur incluant le parcours de cross défini.
CEP 3	*Conditions d'évaluation :* *R*éalisation d'un travail de dressage, en filet ou en bride, avec éperons et cravache facultatifs, suivi d'un entretien avec le jury. Le travail inclut : - au trot : transitions dans l'allure, transitions trot-arrêt-reculer-trot épaule-en-dedans, tête-au-mur, (12 m au moins) - au pas : allongement et transitions, ½ volte de 2 m maxi hanches en dedans, - au galop : transitions dans l'allure, transitions galop-pas-galop, redressement du galop, serpentine de trois boucles, avancer les mains et rompre le contact. et la partie imposée suivante : ***Reprise imposée*** *étant piste à main droite* Entre M et R : arrêt, immobilité, rompre au pas RB : pas moyen Vers B ralentir le pas et ½ volte 4m de diam. en tenant les hanches à l'intérieur, rejoindre la piste en R en marchant droit, R trot de travail, continuer jusqu'en H HE épaule gauche en dedans, E doubler et changer de main, continuer jusqu'en P, P V ½ cercle 20 m au trot de travail, vers D avancer les mains et rompre le contact sur au moins 5 m, le cheval ne modifiant pas son attitude VXR changer de main, en X galop de travail à gauche M ½ cercle de 10m , rejoindre la piste en B, Entre P et F ½ cercle 20 m au contre galop passant par A, KE redresser le contre-galop EIM changement de main en Vers I passer au pas quelques foulées et reprendre le galop à gauche, C trot de travail S cercle de 10 m SV tête au mur V ½ cercle 20 m au trot de travail, B arrêt, immobilité pour marquer la fin de la partie imposée. NB : le candidat continue le travail du cheval jusqu'à la fin du temps imparti ; il peut reprendre tout mouvement qu'il jugerait mal réalisé dans la partie imposée. **Durée** : 12 minutes (travail et reprise).	*Conditions d'évaluation :* Réalisation d'un travail à l'obstacle, incluant le parcours défini ci-après, suivi d'un entretien avec le jury. Le parcours comprend : - 10 obstacles mobiles, dont 1 double à une foulée, et plusieurs lignes à contrats de foulées - longueur du parcours : de 400 à 450 m pour une vitesse de 350 m/mn, 6 obstacles, dont le double : hauteur = 1,00 m (+ ou – 5 cm), largeurs maxi = 1,10 m, - 4 obstacles simples sont aux côtes maxi (1,05m) 3 obstacles simples hors parcours sont mis à disposition pour le travail. NB : le candidat dans son travail peut à volonté sauter des obstacles du parcours et des obstacles hors parcours. Le plan du parcours est affiché et le parcours est reconnu par les candidats avant l'évaluation. **Durée :** 10 minutes maximum (travail et parcours).	*Conditions d'évaluation :* Réalisation d'un travail de cross, incluant le parcours de cross définis ci-dessous, suivi d'un entretien avec le jury. L'enchaînement comprend : - 8 à 10 obstacles fixes, générant 12 efforts maximum, dont obligatoirement : fossé, obstacles de terre et gué, une ou deux combinaisons de 2 ou 3 éléments maximum, - longueur : 1 500 m, pour une vitesse de 450 m/mn, - obstacles simples : hauteur maxi = 1 m, largeur maxi = 1,20 m, largeur au sol maxi = 1,80 m, **Durée** :10 minutes maximum (travail et parcours)

CEP 3	*Critères d'évaluation :* Correction des exercices réalisés dans le travail (attitude, orientation et locomotion) Qualité de présentation de la reprise imposée Position, assiette et fonctionnement du cavalier Correction dans l'emploi et l'effet des aides Justesse du travail (impulsion, cadence, harmonie) Cohérence du travail réalisé **Avis du jury ☐☐☐ ACQUIS ☐ NON ACQUIS**	*Critères d'évaluation :* Correction du train et du tracé (vitesse, équilibre, courbes) Correction des abords (encadrement, contrats de foulées) lors du travail et du parcours Aisance, fonctionnement et liant du cavalier à l'obstacle (travail et parcours) Qualité de la réalisation du parcours déterminé Justesse dans l'emploi du cheval (impulsion, cadence, régularité) Cohérence et efficacité de l'ensemble du travail réalisé **Pénalités particulières** ***2 Chutes*** *= non acquis* **3 grosses fautes (précède, en retard) sur les sauts** = non acquis **Non-exécution de la totalité du parcours** = non acquis **Attitude dangereuse** = non acquis **Avis du jury ☐☐☐ ACQUIS ☐ NON ACQUIS**	*Critères d'évaluation :* Maîtrise du train (vitesse, équilibre) et du tracé Correction et franchise des abords Correction des sauts (encadrement, adaptation au profil) Attitude et fonctionnement du cavalier : aisance et liant, solidité Accord et efficacité dans l'emploi des aides Cohérence et efficacité du travail **Pénalités particulières** ***2 Chutes =*** *non acquis* **2 grosses fautes (précède, en retard) sur les sauts** = non acquis **Non-exécution de la totalité du parcours** = non acquis **Attitude dangereuse** = non acquis **Avis du jury ☐☐☐ ACQUIS ☐ NON ACQUIS**
	2-3*Capacité évaluée :* Etre capable de : - assurer les soins courants aux chevaux et aux poneys, en tenant compte des règles d'hygiène et de sécurité, - réaliser les opérations quotidiennes liées au maintien de l'état de santé du cheval, en tenant compte de la législation, - de préparer la cavalerie dans le respect de la psychologie et du bien-être animal	**2-3***Capacité évaluée :* Etre capable de : - effectuer le travail gymnastique d'un cheval, ou poney, non monté, ***tiré au sort***, - effectuer la mise au travail et la mise en condition d'un cheval, ou poney, de club, ***tiré au sort***. - d'évaluer le niveau de dressage d'un cheval, ou poney, ***tiré au sort***, en vue de son utilisation par des pratiquants.	**4***Capacité évaluée :* Etre capable d'expliciter la ou les techniques utilisées
	Conditions d'évaluation : Test individuel pratique d'une durée de 10 mn (après 10 mn de préparation pour le candidat) sur l'une ou plusieurs des opérations à effectuer décrites dans l'annexe correspondante.	*Conditions d'évaluation :* Test individuel pratique d'une durée de 10 mn (après 10 mn de préparation pour le candidat) sur l'une des situations suivantes tirées au sort : *séances non montée - travail sur le plat à la longe avec enrênement, à l'obstacle - travail sur le plat aux longues rênes, à l'obstacle. - travail en liberté, à l'obstacle * séance montée - évaluation du niveau d'un cheval destiné aux pratiquants sur l'épreuve de dressage ou d'obstacle de la CEP II « équitation »	*Conditions d'évaluation :* Cumul des entretiens individuels avec le jury, réalisés après chacun des tests pratiques, d'une durée de 10 mn chacun.
	Critères d'évaluation : Justesse et précision des gestes et réglages effectués, selon la grille d'évaluation décrite dans l'annexe correspondante	*Critères d'évaluation :* Justesse et précision des gestes et opérations effectués, selon la grille d'évaluation décrite dans l'annexe correspondante.	*Critères d'évaluation :* Adéquation des réponses avec la pratique, qualité de l'expression orale, proposition de solutions judicieuses

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

CEP 3 TE	OBJECTIFS : **1. Etre capable de présenter les exigences fixées** *(maîtrise d'allures en terrain varié, POR, travail monté avec un cheval en main-)* **2. Etre capable de maîtriser les techniques professionnelles liées à l'emploi des chevaux et des poneys** **3. Etre capable de maîtriser les techniques professionnelles liées à l'emploi des équipements et infrastructures** **4. Etre capable rendre compte et expliciter les opérations effectuées, au cours d'un entretien avec le jury**		
	1 maîtrise d'allures *Capacité évaluée :* **Etre capable de présenter le travail d'un cheval en terrain varié**	**1 POR** *Capacité évaluée :* Etre capable de réaliser un **parcours d'orientation et de régularité** en milieu naturel d'une vingtaine de kilomètre maximum par tronçon à vitesse imposée par le jury	**1 monté avec cheval en main** *Capacité évaluée :* Etre capable de réaliser le travail d'un cheval ou d'un poney monté avec cheval de main bâté ou non.
	Conditions d'évaluation : L'épreuve se déroule à cheval dans une tenue adaptée au tourisme équestre, harnachement et équipement de randonnée, selle spécifique, sacoches fontes, trousse de dépannage. Le cheval est préalablement équipé et détendu par le candidat. Le candidat effectue le parcours avec son cheval ou celui attribué (préalablement détendu.) Difficultés du parcours en terrain varié : Trot : en équilibre plan ascendant de 30° Branches basses (0m 40 au-dessus du garrot) Assis – plan descendant de 30° Bordure maraîchère long de 8 mX0m80 Arrêt en bout de bordure maraîchère Reculer : reculer de 2 m repartir au pas Galop a 15 m départ au galop à gauche zone matérialisée 8mX2 Slalom de 5 piquets (intervalle 8 m) suivi d'une courbe ¼ de cercle 10 m rayon Ligne de + /- 50 m délimité par PO Bordure maraîchère Pas : Maniabilité dans un labyrinthe (déplacement épaules et hanches) Barrière type passage à niveau Galop : départ galop à droite zone matérialisé 8mX2 Franchissement d'un tronc (0m90 maxi) Contre bas (0m90 maxi) Bordure maraîchère Arrêt en bout de bordure Repartir au trot Pas progressivement prendre le pas Arrêt dans un cercle de 3m00 Descendre à droite cheval immobile **Durée** : 12 minutes (parcours individuel, puis cheval en main)	*Conditions d'évaluation :* L'épreuve consiste à réaliser un parcours d'Orientation et de régularité en milieu naturel d'une vingtaine de Km maximum – par tronçons à des vitesses imposées par le jury comprises entre 5 Km/h, et 9 km/h selon la difficulté du terrain. Le candidat reporte l'itinéraire sur sa carte puis prend le départ après avoir équipé son cheval, qu'il a détendu par le candidat. **Durée** : une demi-journée	*Conditions d'évaluation :* Le candidat réalise un travail avec cheval de main bâté ou sellé, en terrain varié, avec un cheval de main. Cette épreuve est réalisée après l'épreuve de maîtrise d'allure en terrain varié. Au pas : Conduite sur + 50 m avec l'épaule du cheval à hauteur de la jambe du cavalier Plan ascendant de 30° Plan descendant de 30° Passage de gué Au trot : Slalom de 5 piquets (intervalle 8m) Arrêt dans un cercle de 3m Descente du cheval - immobilité

CEP 3 TE	*Critères d'évaluation :* Maîtrise des allures Réalisation des difficultés en terrain varié Précision des gestes Respect du comportement du cheval Respect de la sécurité Correction et efficacité des aides **Pénalités particulières** **2 chutes** = non acquis **Attitude dangereuse =** non acquis **Avis du jury ☐☐☐ ACQUIS ☐ NON ACQUIS**	*Critères d'évaluation :* Respect de l'itinéraire fixé initialement Correction des vitesses imposées pour chaque tronçon Respect des points de contrôle durant le parcours Respect du comportement du cheval Comportement du cavalier **Pénalités particulières** **2 Chutes =** non acquis **Non-exécution**= non acquis **Attitude dangereuse** = non acquis **Avis du jury ☐☐☐ ACQUIS ☐ NON ACQUIS**	*Critères d'évaluation :* Respect du comportement du cheval *Place du cheval de main* Respect de la sécurité Correction et efficacité des aides **Pénalités particulières** **Dépassement du cavalier, lâcher du cheval** = non acquis **Non-exécution** = non acquis **Attitude dangereuse** = non acquis **Avis du jury ☐☐☐ ACQUIS ☐ NON ACQUIS**
	2-3 *Capacité évaluée :* Etre capable de : - assurer les soins courants aux chevaux et aux poneys, en tenant compte des règles d'hygiène et de sécurité, - réaliser les opérations quotidiennes liées au maintien de l'état de santé du cheval, en tenant compte de la législation, - de préparer la cavalerie dans le respect de la psychologie et du bien-être animal.	**2-3** *Capacité évaluée :* Etre capable d'effectuer le travail gymnastique, et la mise au travail et en condition d'un cheval ou d'un poney non monté	**4** *Capacité évaluée :* Etre capable d'analyser et expliciter les opérations effectuées, au cours d'un entretien avec le jury
	Conditions d'évaluation : Test individuel pratique d'une durée de 10 mn (après 10 mn de préparation pour le candidat) sur l'une ou plusieurs des opérations à effectuer décrites dans l'annexe correspondante.	*Conditions d'évaluation :* Le candidat travaille son cheval dans une des situations définies ci-dessous, après tirage au sort Le cheval est préalablement équipé et détendu par le candidat. Définition des situations : *non montées a) travail sur la plat à la longe b) travail sur le plat aux longues rênes c) présentation en main, à l'arrêt, au pas et au trot « Modèles et allures » *montées Réaliser un des tests montés de la CEP II **Durée** : 10 minutes	*Conditions d'évaluation :* Cumul des entretiens individuels avec le jury, réalisés après chacun des tests pratiques, d'une durée de 10 mn chacun.
	Critères d'évaluation : Justesse et précision des gestes et réglages effectués, selon la grille d'évaluation décrite dans l'annexe correspondante	*Critères d'évaluation :* Justesse et précision des gestes et opérations effectués, selon la grille d'évaluation décrite dans l'annexe correspondante.	*Critères d'évaluation :* Adéquation des réponses avec la pratique, qualité de l'expression orale, proposition de solutions judicieuses

Les capacités 1 maîtrise d'allures, 1 POR, 1 monté avec cheval en main et 2 tiré au sort ne pourront pas se compenser et seront évaluées sur le principe acquis/non acquis

ANNEXE IV : Table de concordance

Avenant n° 64 du 23 avril 1998

Nouvelle classification Salariés non cadres	Ancienne classification Ouvriers, employés et agents de maîtrise
Catégorie 1	
Agent d'entretien, coefficient 100	Aide palefrenier, coefficient 145
Agent/Hôtesse d'accueil, coefficient 103	Palefrenier P1, Employé de bureau, coefficient 155
Soigneur, coefficient 103	Palefrenier P2, coefficient 170
Cavalier/Soigneur, coefficient 106	Palefrenier P2 avec B.P.H. et agent titulaire de l'attestation de qualification, coef. 175
Animateur/Soigneur, coefficient 109	Accompagnateur de tourisme équestre (- d'un an d'activité), coefficient 145
"	Accompagnateur de tourisme équestre (+ d'un an d'activité), coefficient 155
"	Agent d'animation de poney club (- d'un an d'activité), coefficient 155
"	Agent d'animation de poney club (+ d'un an d'activité), coefficient 165
"	Guide de tourisme équestre (brevet de TE jusqu'à 1 an d'activité), coefficient 190
"	Enseignant, niveau 1 (BEES 1 - d'un an d'activité), coefficient 195
Catégorie 2	
Secrétaire, coefficient 111	Secrétaire, coefficient 170
Guide équestre, coefficient 118	Guide de tourisme équestre (brevet de TE après un an d'activité), coefficient 205
Soigneur responsable d'écurie, coefficient 121	Chef palefrenier, coefficient 195
Enseignant/Animateur, coefficient 130	Enseignant, niveau 1 (BEES 1 + d'un an d'activité), coefficient 210
"	Responsable technique, niveau II (BEES - d'un an d'activité), coefficient 210
"	Responsable technique, niveau II (BEES 1 + d'un an d'activité), coefficient 230
Catégorie 3	
Secrétaire-Comptable, coefficient 150	Responsable administratif, niveau III B (- de 3 ans d'activité), coefficient 230
Enseignant, coefficient 150	Responsable technique, niveau III A (BEES 1 + de 3 ans d'activité), coefficient 240,
	Cadres
Enseignant, coefficient 150	Enseignant, niveau 1 (BEES 2 - d'un an d'activité), coefficient 210
Enseignant, coefficient 150	Enseignant, niveau 1 (BEES 2 + d'un an d'activité), coefficient 230
Catégorie 4	
Enseignant responsable pédagogique, coefficient 167	Responsable technique, niveau II (BEES 2 -d'un an d'activité), coefficient 230
"	Enseignant, niveau 1 (BEES 3), coefficient 250
"	Responsable technique, niveau II (BEES 2 + d'un an d'activité), coefficient 250
"	Responsable administratif (+ 3 ans d'activité), coefficient 250
"	Responsable technique, niveau II (BEES 2 + d'un an d'activité), coefficient 250
"	Responsable technique, niveau III A (BEES 2), coefficient 260
"	Responsable technique, niveau II (BEES 3), coefficient 270
"	Responsable technique, niveau III A (BEES 3), coefficient 280
Salariés cadres	
Catégorie 5	
Directeur, coefficient 193	Directeur, coefficient 300

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

A cette date, chaque salarié sous contrat, devra être positionné dans la nouvelle grille au moyen des indications figurant dans la table de concordance.

Une période de transition d'une durée d'un an à compter de l'entrée en vigueur du présent accord est définie.

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

ANNEXE V : Accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 26-11-2001

PREAMBULE

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

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

Le choix de l'employeur est effectué par établissement et peut se faire par emploi au sens de l'article 56 de la Convention Collective Nationale.

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

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

I - Durée du travail & organisation & rémunération

Modifié par l'avenant N°84 TER du 21 novembre 2014

Article 1 : Durée du travail

Champ d'application

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

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

La durée maximale du travail (heures supplémentaires comprises) est fixée, sauf dérogation accordée par le service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, à 46 heures par semaine.

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

Article 2 : Horaire de travail et restriction à l'organisation du travail

Tenue de l'horaire du travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Restrictions à l'organisation du travail
L'animateur ou l'enseignant ne pourra effectuer plus de six heures de reprise par jour.

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

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

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

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

Article 3 : Rémunération

Abrogé par l'avenant N°84 TER du 21 novembre 2014.

Article 4 : Heures supplémentaires

Définition et paiement des heures supplémentaires

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

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

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

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

- au-delà de 46 heures de travail par semaine;
- au-delà de 1607 heures de travail par an ;
- au-delà des limites fixées par l'accord.

Contingent d'heures supplémentaires

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

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

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

Rémunération des heures supplémentaires

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

- Paiement avec le dernier bulletin de salaire en fonction de la majoration légale ;

- Récupération sous forme de repos compensateur de remplacement égal au volume d'heures supplémentaires majoré selon le coefficient déterminé par la loi (exemple : 1 heure supplémentaire = 1 H 15 mn de repos lorsqu'il s'agit d'une heure rémunérée à 125 %.

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

Article 5 : Dispositions spécifiques aux cadres

Modifié par l'avenant N°84 TER du 21 novembre 2014

A. Cadres dirigeants
Ils sont exclus de la R.T.T.

B. Cadres organisant leur temps de travail temps de travail

1. Convention de forfait de rémunération

Forfait du directeur :
La durée maximale fixée à l'article 8-4 de l'avenant n° 12 est de 1940 heures de travail effectué, soit 42,5 heures par semaine (1940/45,7). Le salaire mensuel forfaitaire devra être fixé sur une base minimum de :

Depuis 2003, 151,67 heures au tarif normal + 32,5 heures majorées de 25 % ; équivalent à 192,29 heures normales (arrondi à 192 heures).

Si un horaire de travail supérieur est maintenu, tout dépassement des 1940 heures devrait donner lieu à des jours de repos supplémentaires.

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

Le forfait incluant des heures supplémentaires devra être fixé sur une base minimum de :
Depuis 2003 : 35 + 3,75 X 1,25 = 39,69 X 52/12 = 171,99 arrondi à 172 heures.

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

Le nombre de jours actuellement travaillé est de 282.
La réduction du temps de travail portera ce nombre à 218 jours.
Une demi-journée vaut pour 0,5 jour.
La convention de forfait, comprenant des heures supplémentaires, devra préciser que le salaire antérieur est maintenu et ne peut être inférieur à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicables (1940 heures), soit un salaire mensuel lissé sur 192 heures normales à partir de 2003.

La loi précise (article L.3121-49 du code du travail):
« Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par la convention après déduction, le cas échéant du nombre de jours affectés sur un compte épargne temps et des congés payés reportés, le salarié doit

bénéficier, au cours des 3 premiers mois de l'année suivante, -d'un nombre de jour égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris. »

Article 6 : Repos hebdomadaire

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

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

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

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

Article 7 : Jours Fériés

Modifié par l'avenant N°84 TER du 21 novembre 2014

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

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

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

Les salariés mineurs ne peuvent pas travailler les jours fériés.

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

II - Travail à temps partiel

Article 1 : Organisation du temps de travail à temps partiel

Modifié par l'avenant 86 du 24 juin 2014, arrêté d'extension du 27 octobre 2014 publié le 6 novembre 2014

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

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

1. Durée minimale du travail à temps partiel

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

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

2. Organisation du travail

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

Le nombre d'interruptions de travail est fixé à une par jour.
Chaque interruption sera de 2 heures ou au maximum de 6 heures en cas d'accord entre le salarié et l'employeur.

3. Heures complémentaires

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

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

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

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

4. Avenant temporaire de complément d'heures

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

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

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

Article 2 : Temps partiel modulé

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

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

Gestion des horaires
L'horaire de travail affiché peut être remplacé par un registre tenu par l'employeur et contresigné par le salarié pour confirmer son accord. Cette validation intervient au moins toutes les deux semaines, sur une base de calcul hebdomadaire.[1]

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

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

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

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

[1] Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 2-II du décret n°95-1073 du 28 septembre 1995 modifié en ce qui concerne l'affichage des horaires de travail, et sous réserve du 2éme alinéa du I de l'article 2 du décret précité en ce qui concerne l'approbation du salarié par sa signature des données relatives au temps travaillé figurant sur le registre de la durée du travail, cette approbation ne pouvant emporter renonciation à tout ou partie de ses droits (*arrêté du 22 avril 2002, art 2*).

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

III - Modulation du temps de travail

Article 1 : Modulation du temps de travail

⇨ ***Données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation***

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

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

A. Champ d'application
L'accord de modulation du temps de travail peut être applicable à l'ensemble du personnel de l'établissement, à l'exception des cadres de direction qui sont régis par un forfait sans référence horaire.
L'accord de modulation est applicable aux salariés sous contrat à durée indéterminée et à durée déterminée.

B. Durée du travail

Durée hebdomadaire moyenne du travail et durée annuelle du travail

Au plus tard à compter du 1/01/2002, le temps de travail des salariés sera effectué selon des alternances de périodes de fortes et de faibles activités, à condition que sur un an, la durée hebdomadaire moyenne de travail soit de 35 heures de travail effectif.

Compte tenu de la durée hebdomadaire moyenne du travail, la durée annuelle du travail ne doit pas excéder 1600 heures. ***Les 1600 heures correspondent à :***

- **nombre de jours dans l'année (365 ou 366) dont on retranche le nombre de jours de congés payés (30 jours), le nombre de jours de repos hebdomadaires (52 ou 53) et le nombre de jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 ne tombant pas un jour ouvrable;**
- divisé par 6 jours ouvrables ;
- multiplié par 35 heures.

(Modifié par l'avenant N°84 TER du 21 novembre 2014) Selon les années, la durée annuelle pouvant varier de 1590 à 1605 heures, le législateur a fixé le seuil de 1607 heures.

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

- **Période de référence pour le calcul de la durée annuelle du travail**

La durée du travail se calcule annuellement sur option de l'employeur soit entre le 1/06 et le 31/05, soit entre le 1/09 et le 31/08.

- **Amplitude de la modulation**

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

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

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

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

C. Programme indicatif de la répartition de la durée du travail

Calendriers prévisionnels collectifs [1]

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

Calendriers prévisionnels individualisés

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

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

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

Délai de prévenance en cas de modifications d'horaires

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

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

D. Rémunération

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

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

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

F. Absences

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

---

[1] Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 8 du décret n°95-1073 du 28 septembre 1995 modifié en ce qui concerne l'affichage des changements d'horaires et leur transmission à l'inspecteur du travail avant leur mise en vigueur *(arrêté du 22 avril 2002, art 2).*

[2] Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 2-II du décret n°95-1073 du 28 septembre 1995 modifié en ce qui concerne l'affichage des horaires de travail, et sous réserve de l'application du 27éme alinéa du I de l'article 2 du décret précité en ce qui concerne l'approbation du salarié par sa signature des données relatives au temps travaillé figurant sur le registre de la durée du travail, cette approbation ne pouvant emporter renonciation à tout ou partie de ses droits *(arrêté du 22 avril 2002, art 2).*

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

G. Embauche ou rupture du contrat de travail au cours de la période de référence

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

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

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

- la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le dernier bulletin de salaire ;
- les heures excédentaires par rapport à 35 heures seront indemnisées au salarié avec les bonifications et les majorations applicables aux heures supplémentaires.

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

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

H. Période transitoire

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

IV - Contrat de travail intermittent

Article 1 : Contrat de travail intermittent

Conditions de recours

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

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

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

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

En outre l'employeur devra conclure un contrat de travail écrit qui précisera les mentions suivantes [2] :

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

[1] Alinéa exclu de l'extension *(arrêté du 22 avril 2002, art 1er)*
[2] Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L212-4-13 du code du travail relatif aux mentions devant figurer obligatoirement dans le contrat de travail intermittent *(arrêté du 22 avril 2002, art 2)*

V - Heures d'équivalence

Article 1 [1]

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

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

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

VI - Vie de l'accord

Article 1 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2 : Dénonciation

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

La dénonciation est notifiée par son auteur aux signataires de l'accord.
En cas de dénonciation de l'une ou l'autre des parties signataires, l'accord produit effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué, ou, à défaut pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

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

Article 3 : Suivi de l'accord

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

Article 4 : Publicité

Le présent accord sera déposé au service pluri-départemental du travail et de la protection sociale agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-St-Denis et du Val de Marne ainsi qu'au secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes.

Article 5 : Entrée en vigueur

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

Article 6 : Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à ..... , le .....

[1] Article exclu de l'extension *(arrêté du 23 février 2015, art 1er)*

ANNEXE VI : DEFINITION DE L'EMPLOI DE GUIDE ENSEIGNANT DE TOURISME EQUESTRE

Avenant n°90 du 4 février 2016

I - DEFINITION DE L'EMPLOI HORS ENCADREMENT DU TRAVAIL

Cat – Coeff.	CONTENU DE L'ACTIVITE	NIVEAU DE RESPONSABILITE	AUTONOMIE ET INITIATIVE	DIMENSION RELATIONNELLE
Cat II - Coeff.130	*Tâches de cat 1 + :* Planification, organisation, coordination et distribution du travail et des soins auprès des équidés. Planification, organisation, coordination et répartition des travaux d'entretien des installations. Planification, organisation, coordination et réalisation du travail technique des équidés. Planification, organisation, coordination et réalisation de l'animation et de l'encadrement des publics. Comptabilité de base d'un secteur d'activité. *niveau d'emploi correspondant au référentiel d'un Bac Pro, d'un BP-JEPS AE, d'un brevet de GTE, d'un CQP EAE ou ORE* *(échelons possibles selon expérience professionnelle)*	- à partir d'instructions, - responsabilité de la bonne exécution dans le cadre des instructions données : évaluer, ajuster, repérer, déceler et réparer … - responsabilité dans l'organisation des travaux à partir des instructions données : prendre couramment des dispositions pour s'adapter …	- initiatives nécessaires suivant les conditions rencontrées sur le terrain. - initiatives à partir des instructions données : prendre couramment des dispositions pour s'adapter …	Surveillance et/ou accompagnement occasionnels, accessoires et temporaires de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides : - apprentis, - stagiaires, - salariés autres.

II - DEFINITION DE L'EMPLOI AVEC ENCADREMENT DU TRAVAIL

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

AVENANT N°89 DU 15 OCTOBRE 2015 RELATIF AU REGIME DE LA COMPLEMENTAIRE SANTE

Etendu par arrêté du 19 février 2016

Préambule

Conformément à la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés se sont réunis afin d'envisager la mise en place d'une couverture complémentaire de remboursement de frais de santé obligatoire (ci-après « le régime de complémentaire santé »).

Afin de garantir l'accès de l'ensemble des salariés de la branche à une couverture en matière de remboursements de frais de santé de qualité (au-delà de la couverture minimale visée à l'article L.911-7 du Code de la sécurité sociale), les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont souhaité organiser la mutualisation des risques auprès d'un organisme assureur recommandé, après mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence.

L'objectif poursuivi par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés a également été :

- d'instituer des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité à travers notamment le financement de prestations d'action sociale et d'actions de prévention ;
- d'assurer un bon équilibre à long terme du régime de complémentaire santé ;
- de mettre en place un régime conforme aux prescriptions de l'article L.871-1 et des décrets pris en application de ces dispositions ;
- de permettre aux salariés affiliés au régime de complémentaire santé obligatoire de bénéficier de garanties optionnelles prenant place au sein d'un contrat d'assurance maladie sur-complémentaire, financé intégralement par le salarié (ci-après le régime de sur complémentaire santé optionnel).

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent accord relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire santé qui, sans remettre en cause les régimes d'entreprise portant sur le même objet, met à la charge de tous les employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord l'obligation de faire bénéficier leurs salariés d'une couverture au moins aussi favorable dans les conditions ci-après définies :

Article 1 – Objet

Le présent accord a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1, d'un régime de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime d'assurance maladie légalement obligatoire.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont souhaité recommander un Organisme assureur, choisi au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties de remboursement de frais de santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives obligatoires auprès de l'organisme choisi. Le dispositif contractuel est également complété par un Protocole Technique et Financier et un Protocole de Gestion administrative.

Article 2 - Champ d'application

Le présent accord s'applique aux employeurs et salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la Convention Collective Nationale du personnel des centres équestres.

Article 3 – Salariés bénéficiaires

3.1- Définition des bénéficiaires

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés, non affiliés à l'AGIRC, des établissements équestres relevant du présent accord, sans condition d'ancienneté.

3.2- Suspension du contrat de travail

3.2.1 Suspensions du contrat de travail rémunérées ou indemnisées

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle).

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

3.2.2 Suspensions du contrat de travail non rémunérées ou non indemnisées

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient pas d'un maintien total ou partiel de salaires, ou du versement d'indemnités journalières complémentaires (par exemple les salariés en congés sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ou les salariés en état d'invalidité) ne bénéficient pas du maintien du régime de complémentaire santé.

Ils pourront toutefois continuer, s'ils le souhaitent, à bénéficier du régime de complémentaire santé pendant la période de suspension de leur contrat de travail, dans les conditions fixées aux contrats de garanties collectives, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

La cotisation afférente est réglée directement par le salarié auprès de l'Organisme assureur.

3.3- Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Toutefois, sans remise en cause du caractère obligatoire du régime et conformément aux dispositions de l'article R.242-1-6 du Code de la sécurité sociale, les salariés suivants ont la faculté de refuser l'adhésion au régime :

- Les salariés ou apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

- Les salariés ou apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

- Les salariés à temps partiel ou apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

- Les salariés qui bénéficient de la Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CMU-C) ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), sous réserve de produire la décision administrative d'attribution de l'un de ces dispositifs. La dispense d'adhésion ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

- Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé lors de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date d'échéance du contrat individuel. Les salariés devront produire tout document attestant de la souscription d'un contrat individuel et de sa date d'échéance.

- Les salariés bénéficiant, pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayants droit, de prestations servies :

- dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire collectif et obligatoire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale à condition, lorsque le salarié est couvert en qualité d'ayants droit, que le dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire ; Ce cas de figure concerne également les couples

salariés au sein de la même Entreprise, l'un des deux membres du couple pouvant être couvert en qualité d'ayants droit.

- Dans le cadre des dispositions prévues par le décret n°2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;

- Dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n°94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

Dans tous les cas, ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais de santé et produire les justificatifs requis dans les 30 jours suivant la date de mise en place du régime ou d'embauche.

La demande de dispense comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

En outre, les salariés sont tenus de communiquer à leur employeur, au moins une fois par an (et ce, avant le 31 janvier de chaque année), les informations permettant de justifier de leur situation.

En tout état de cause, à défaut de demande écrite et de justificatif adressé à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime de complémentaire santé.

S'agissant des établissements équestres non adhérents aux contrats de garanties collectives souscrits auprès de l'Organisme assureur recommandé :

- Ils devront, s'ils le souhaitent, formaliser leur volonté d'appliquer tout ou partie de ces dérogations au caractère obligatoire au sein de l'acte juridique de mise en place de leur régime, au sens de l'article L911-1 du code de la sécurité sociale. A défaut, les salariés ne pourront pas se prévaloir des différents cas de dispense;

- en cas de formalisation du régime de complémentaire santé par décision unilatérale de l'employeur, la mise en œuvre éventuelle des dispenses s'entend sans préjudice de l'application le cas échéant des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Article 3.4 – Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

3.4.1 Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

Conformément à l'article L911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail (sauf pour cause de faute lourde), ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties complémentaires santé obligatoires et, le cas échéant, optionnelles, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, à la condition notamment que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

Dans tous les cas, le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze mois.

Ce maintien est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés en activité.

Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation à ce titre.

Les modalités d'application de ce dispositif de portabilité des droits sont précisées dans le cadre du Protocole de Gestion administrative.

3.4.2 Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi Evin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », la couverture de complémentaire santé obligatoire, instituée par le présent accord, sera maintenue par l'Organisme assureur, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, dans le cadre d'un nouveau contrat :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de maintien des garanties dont ils bénéficient au titre du dispositif de portabilité,

- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la « loi Evin » incombe à l'Organisme assureur recommandé, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Article 4 – Financement

4.1 - Structure de la cotisation

- Les salariés et employeurs acquittent la cotisation destinée à financer le régime complémentaire santé obligatoire.

Les bénéficiaires des garanties sont les personnes inscrites au bulletin d'adhésion et couvertes par un régime d'Assurance maladie obligatoire français à savoir :

- l'adhérent ;
- les ayants droit suivants :
- le conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, jusqu'au 31 décembre qui suit son 20e anniversaire ou son 28e anniversaire s'ils sont étudiants, apprentis, intérimaires, à la recherche d'un emploi, en contrat à durée déterminée ou contrat d'insertion professionnelle ;
- les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, en situation de handicap ayant un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80% reconnu par le régime d'Assurance maladie obligatoire français.

- Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés souhaitant améliorer le niveau des garanties dont ils bénéficient au titre du régime de complémentaire santé obligatoire auprès de l'organisme assureur recommandé, peuvent adhérer, à titre facultatif, à un régime de surcomplémentaire santé optionnel, dans les conditions fixées par le contrat de garanties collectives souscrit à cet effet.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture optionnelle est à la charge exclusive du salarié. Les ayants droit du salarié, couverts au titre du régime obligatoire, bénéficieront automatiquement des garanties optionnelles dans les conditions fixées par le contrat de garanties collectives.

4.2 - Assiette de la cotisation

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale. Le plafond mensuel de la sécurité sociale évolue chaque année par voie règlementaire.
A titre d'information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé pour l'année 2015 à 3 170 euros.

4.3 - Taux et répartition des cotisations

4.3.1 Régime de complémentaire santé obligatoire :

La cotisation du régime complémentaire santé obligatoire est financée par l'employeur à hauteur de 50% minimum et par le salarié à hauteur de 50% maximum de la couverture obligatoire du présent accord.

Les établissements équestres non adhérents aux contrats d'assurance souscrits auprès de l'Organisme assureur recommandé, devront appliquer à minima cette répartition aux régimes souscrits.

Cette répartition s'applique comme suit auprès de l'assureur recommandé.

Salariés relevant du Régime de la MSA

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Salarié	0.41% PMSS	0.41% PMSS	0,82% PMSS
Conjoint	0,82% PMSS	-	0,82% PMSS
Enfant (gratuit au 3ème)	0,60% PMSS	-	0,60% PMSS

Salariés relevant du Régime Local de la MSA

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Salarié	0.225% PMSS	0.225% PMSS	0,45% PMSS
Conjoint	0,45% PMSS	-	0,45% PMSS
Enfant (gratuit au 3ème)	0,33% PMSS	-	0,33% PMSS

4.3.2 Régime surcomplémentaire santé optionnel

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture optionnelle ainsi que ses évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié.

A titre informatif, les taux de cotisations sont fixés pour 2016 comme suit :

Salariés relevant du Régime de la MSA

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Salarié	0,25% PMSS	-	0,25% PMSS
Conjoint	0,25% PMSS	-	0,25% PMSS
Enfant (gratuit au 3ème	0,15% PMSS	-	0,15% PMSS

Salariés relevant du Régime Local de la MSA

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Salarié	0,14% PMSS	-	0,14% PMSS
Conjoint	0,14% PMSS	-	0,14% PMSS
Enfant (gratuit au 3ème	0,09% PMSS	-	0,09% PMSS

Article 4.4 – Evolution ultérieure de la cotisation du régime de complémentaire santé obligatoire

Les taux de cotisations, mentionnés à l'article 4.3.1, fixés à la mise en place du régime sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2017 à législation constante.

En cas de hausse des cotisations suite à un changement de législation, y compris au titre de la période de maintien des taux visée ci-dessus, celles-ci évoluent automatiquement selon la répartition fixée dans le présent accord dans la limite de 10% de la cotisation totale. Au-delà de ce plafond, une nouvelle négociation sera engagée afin de décider des mesures destinées à garantir l'équilibre du régime (évolution des cotisations et /ou des prestations du régime).

En revanche, toute évolution des cotisations fixées à l'article 4.3.1 liée à la sinistralité du régime (en cas de résultats déficitaires ou excédentaires), fera l'objet d'une négociation afin de décider des mesures destinées à garantir l'équilibre du régime. Toute modification sera formalisée par avenant au présent accord.

Article 5 – Prestations

Article 5.1 - Tableau des garanties

Le régime de complémentaire santé (obligatoire et optionnel) est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties prévu dans le cadre du contrat de garanties collectives souscrit avec l'Organisme assureur recommandé, joint en annexe, est établi sous réserve des évolutions liées à la règlementation relative aux « contrats responsables ». Toute modification législative ou règlementaire en la matière sera automatiquement répercutée par voie d'avenant au présent accord, de telle sorte que le régime de complémentaire santé reste conforme aux règles fixées par l'article L.871-1 précité et les textes pris en application de ces dispositions.

Les établissements non adhérents au contrat de garanties collectives souscrits auprès de l'Organisme assureur recommandé devront, en tout état de cause, mettre en place un régime de complémentaire santé dont le niveau de chaque prestation (ligne de garanties par ligne de garanties) est au moins aussi favorable que le niveau de couverture minimale obligatoire instituée par le présent accord.

Article 5.2 - Prestations non contributives

Les parties décident d'affecter 2 % de la cotisation du régime de complémentaire santé obligatoire et optionnel au financement d'actions de prévention ainsi qu'à des prestations d'action sociale.

Dans ce cadre, il est instauré un fonds d'action sociale destinée à financer des prestations à caractère non directement contributif prenant la forme de prestations d'action sociale. Ce fonds est notamment destiné à permettre l'attribution de secours et aides financières exceptionnelles, sous conditions de ressources, au profit des bénéficiaires du régime. La part du financement de ce fonds est égale à 1% de la cotisation du régime de complémentaire santé.

Parallèlement, il est prévu le financement d'actions spécifiques de prévention, à hauteur de 1 % de la cotisation du régime de complémentaire santé.
Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la Commission Nationale Paritaire de Suivi au sein d'un règlement spécifique.

5.3 - Mise en œuvre des prestations non contributives pour les établissements équestres non adhérents

Les établissements équestres non adhérents à l'Organisme assureur recommandé devront permettre à leurs salariés de bénéficier d'une action sociale à travers la mise en œuvre de mesures d'Action Sociale définies par une liste établie par la Commission Nationale Paritaire de Suivi.

Article 6 – Commission paritaire nationale de suivi du régime

Le régime est piloté par la Commission Nationale paritaire de Suivi dont sont membres les organisations professionnelles d'employeurs et de Salariés représentatives et signataires du présent accord, dans les conditions ci-après définies.

Article 6.1 - Rôle et compétences :

Cette commission a notamment pour missions :

- d'étudier, au minimum deux fois par an, les documents, rapports financiers et analyses commentées, établis et communiqués par l'Organisme assureur recommandé ;
- d'assurer un suivi de la consommation médicale ;
- de veiller au bon équilibre du régime complémentaire santé ;

- d'émettre des propositions d'ajustement du régime en cas de résultats déficitaires ou excédentaires ou en cas de hausse de plus de 10% de la cotisation totale suite à un changement de législation, et de proposer toutes mesures, préventives ou correctrices à la Commission paritaire nationale (CPN), pour améliorer les résultats des contrats de garanties collectives et enrayer tout risque de déficit structurel ;
- de proposer, étudier et soumettre à la CPN toutes modifications corrélatives au présent accord et aux contrats de garanties collectives.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions du Protocole technique et financier.

Article 6.2 - Composition :

La commission paritaire de suivi du régime de complémentaire santé est composée de :

- Deux représentants (un titulaire et un suppléant) désignés par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord ;
- Un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés désignés ou disposant du même nombre de voix, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et signataires du présent accord.

Article 7 – Organisme assureur recommandé

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux établissements équestres entrant dans le champ d'application du présent accord, pour assurer la couverture des garanties « complémentaire santé » :

APGIS Institution paritaire de prévoyance régie par les articles L 931-1 et suivants du code de la Sécurité sociale, 12 rue Massue 94300 VINCENNES.

Les modalités d'organisation de la recommandation et notamment le choix de l'organisme recommandé sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Article 8 – Entrée en vigueur - durée de l'accord – dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2016.

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Les parties signataires demandent son extension.

Article 9 – Révision

Chaque organisation syndicale signataire ou adhérant au présent accord pourra demander à tout moment la révision du présent accord.

La demande de révision doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

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

La commission paritaire nationale de suivi se réunira pour étudier les propositions de modifications dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la réception de la demande de révision.
En tout état de cause, les modifications, soumises à la CPN et validées par celle-ci, devront donner lieu à des avenants, conclus conformément aux dispositions légales, qui se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'ils modifient.

Article 10 – Dénonciation

La dénonciation du présent accord peut intervenir à tout moment sous réserve d'un préavis de trois mois. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

La commission paritaire nationale de suivi se réunira alors dans le délai de 3 mois suivant la notification de la dénonciation afin d'envisager et de soumettre à la CPN l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

AVENANT N°92 DU 11 OCTOBRE 2016 RELATIF AU REGIME DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE

Etendu par arrêté du 18 août 2017
Modifié par Avenant n°100 du 13 novembre 2020

Préambule

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés se sont réunies afin d'envisager la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire couvrant les risques décès (ci-après le régime de prévoyance complémentaire).
L'objectif poursuivi par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés a été notamment :

- de garantir l'accès de l'ensemble des salariés de la branche à une couverture collective en matière de prévoyance, sans considération notamment d'âge ou d'état de santé ;
- d'organiser la mutualisation des risques auprès d'un organisme assureur recommandé, après mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence ;
- d'instituer des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité à travers notamment le financement de prestations d'action sociale ;
- d'assurer un bon équilibre à long terme du régime de prévoyance complémentaire.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent accord relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire qui, sans remettre en cause les régimes d'entreprise plus favorables, met à la charge de tous les employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord l'obligation de faire bénéficier leurs salariés d'une couverture au moins aussi favorable dans les conditions ci-après définies :

Article 1 – Objet

Le présent accord a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1, d'un régime de prévoyance complémentaire instituant des garanties en cas de décès en complément d'un régime de sécurité sociale obligatoire.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont souhaité recommander un Organisme assureur, choisi au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la couverture des risques précités.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives auprès de l'organisme assureur choisi. Le dispositif contractuel est également complété par un Protocole Technique et Financier et un Protocole de Gestion administrative.

Article 2 - Champ d'application

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la Convention Collective Nationale du personnel des centres équestres.

Article 3 –Salariés bénéficiaires

Article 3. 1 - Définition des bénéficiaires

Le régime de prévoyance complémentaire bénéficie à l'ensemble des salariés des établissements équestres relevant du présent accord, sans condition d'ancienneté, non affiliés à l'AGIRC.

Article 3. 2 - Suspension du contrat de travail

3.2.1 Suspensions du contrat de travail rémunérées ou indemnisées

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'une indemnisation complémentaire (indemnités journalières ou rente d'invalidité) financée au moins pour partie par l'employeur, et directement versée par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.
L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.
Cependant, bénéficient du maintien des garanties sans contrepartie de paiement des cotisations, les salariés en arrêt de travail dès lors qu'ils ne bénéficient plus du maintien de la rémunération prévu par la Convention Collective Nationale du personnel des centres équestres. L'exonération de cotisations cesse en cas de reprise du travail à temps partiel ou complet du salarié, la cotisation étant alors due sur la base du salaire versé par l'employeur.

3.2.2 Autres cas de suspension du contrat de travail

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient pas d'un maintien total ou partiel de salaire, ou du versement d'indemnités journalières complémentaires (par exemple les salariés en congés sans solde, congé de soutien familial, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise) ne bénéficient pas du maintien du régime de prévoyance complémentaire.

Les salariés pourront toutefois continuer à bénéficier des garanties en cas de décès (décès, IAD, rente éducation), pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation correspondante (part patronale et part salariale), dans les conditions et selon les modalités définies au contrat de garanties collectives. La cotisation est calculée sur la base du salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale perçu par le salarié au titre des 12 mois précédant la suspension du contrat de travail

Article 3.3 - Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance complémentaire est obligatoire.

Article 3.4 – Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

Conformément à l'article L911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail (sauf pour cause de faute lourde), ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties de prévoyance complémentaire, dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Dans tous les cas, le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze mois.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés en activité.

Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation à ce titre.

Les modalités d'application de ce dispositif de portabilité des droits sont précisées dans le cadre du Protocole de Gestion administrative.

Article 4 – Financement

Article 4.1 - Assiette de la cotisation

Les cotisations servant au financement du régime de prévoyance complémentaire sont exprimées en pourcentage du salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale, en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite des tranches A et B.

La tranche A est la partie de la rémunération annuelle brute limitée au plafond de la sécurité sociale.
La tranche B est la partie de la rémunération annuelle brute comprise entre 1 fois le plafond de la sécurité sociale et quatre fois ce plafond.

Pour information, le plafond annuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2016, à 38 616 €. Il est modifié chaque année par voie réglementaire.

Article 4.2 - Taux et répartition des cotisations

La cotisation est financée par le salarié et l'employeur, dans les conditions ci-après définies.

La cotisation du régime de prévoyance complémentaire des salariés non affiliés à l'AGIRC est financée à 70% par le salarié et 30% par l'employeur, dans les conditions ci-après définies :

A compter du 1er janvier 2017 et jusqu'au 31 décembre 2020 :

	Cotisation patronale	Cotisation salariale	TOTAL
Tranche A	0,108 %	0,252 %	0,36 %
Tranche B	0,108 %	0,252 %	0,36 %

A compter du 1er janvier 2021 :

	Cotisation patronale	Cotisation salariale	TOTAL
Tranche A	0,102 %	0,238 %	0,34 %
Tranche B	0,102 %	0,238 %	0,34 %

Les établissements équestres non adhérents au contrat d'assurance souscrit auprès de l'Organisme assureur recommandé devront dépenser au minimum l'équivalent du taux de cotisation patronale du régime de prévoyance complémentaire, fixé par le présent accord.

Article 4.3 – Evolution ultérieure de la cotisation

Les taux de cotisations, mentionnés à l'article 4.2, fixés à la mise en place du régime sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2018, à législation constante.

En cas de hausse des cotisations suite à un changement de législation notamment au titre de la période de maintien des taux visée ci-dessus, celles-ci évoluent automatiquement selon la répartition fixée dans le présent accord dans la limite de 10% de la cotisation totale. Au-delà de ce plafond, une nouvelle négociation sera engagée afin de décider des mesures destinées à garantir l'équilibre du régime (évolution des cotisations et /ou des prestations du régime).

En revanche, toute évolution des cotisations fixées à l'article 4.2 liée à la sinistralité du régime (en cas de résultats déficitaires ou excédentaires), fera l'objet d'une négociation afin de décider des mesures destinées à garantir l'équilibre du régime. Toute modification sera formalisée par avenant au présent accord.

Article 5 – Prestations

Article 5.1 –Définition du salaire de référence

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est égal au salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale, perçu par le salarié au cours des douze mois civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations.
En cas d'arrêt de travail du salarié au cours de cette période, le salaire de référence est le salaire brut reconstitué.
De même, lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence défini ci-dessus est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils ayant donné lieu à cotisation.

Dans tous les cas, le salaire de référence est limité aux tranches de salaire A et B définies comme suit :
- Tranche A : fraction au plus égale au salaire limité à un plafond annuel Sécurité Sociale ;
- Tranche B : fraction de salaire supérieure à un plafond annuel Sécurité Sociale et limitée à 4 plafonds annuels Sécurité Sociale;

Article 5.2 - Tableau des garanties

Le niveau des garanties prévu dans le cadre du contrat souscrit avec l'Organisme assureur recommandé est défini ci-après et joint en annexe.

Les établissements non adhérents au contrat de garanties collectives souscrits auprès de l'Organisme assureur recommandé devront, en tout état de cause, mettre en place un régime de prévoyance dont le niveau de chaque prestation (ligne de garanties par ligne de garanties) est au moins aussi favorable que le niveau de couverture minimale obligatoire instituée par le présent accord.

Article 5.3 – Définition des garanties

Les garanties souscrites dans le cadre du contrat d'assurance sont définies ci-dessous. Pour toute disposition non inscrite dans le présent accord, il est convenu de se référer aux conditions générales et particulières du contrat de garanties collectives.

Article 5.3.1 – Garantie décès/Invalidité absolue et définitive (Perte totale et irréversible d'autonomie)

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié , il est prévu une garantie décès garantissant le versement d'un capital « décès », d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

On entend par invalidité absolue et définitive, l'incapacité absolue d'exercer une profession, avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.
Est assimilée à l'Invalidité Absolue Définitive :
- l'invalidité de 3ème catégorie définie à l'article L.341-4 3° du Code de la Sécurité sociale, et indemnisée comme telle par la Sécurité sociale ;
- l'incapacité Permanente, définie à l'article L.434-2 du Code de la Sécurité sociale et indemnisée comme telle par la Sécurité sociale, avec attribution d'une prestation complémentaire en cas de recours à l'assistance d'une tierce personne, et dont le taux est égal ou supérieur à 80%.

<u>1/Définition des enfants à charge/conjoint</u>

Enfants à charge
Sont considérés comme à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :
- jusqu'à leur 18ème anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26ème anniversaire et sous condition, soit :
  - de poursuivre leurs études secondaires ou supérieures dans un établissement ou un organisme reconnu par l'Education Nationale et le Ministère du Travail ;
  - de bénéficier d'un contrat en alternance, ou d'apprentissage ;
  - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle dans la limite d'une durée de 12 mois ;
  - d'être employés dans un ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) ou un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26ème anniversaire, équivalente à l'invalidité 2ème ou 3ème catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé ou qu'ils sont titulaires de la carte d'invalide civil.

Sont également considérés comme à charge du salarié :

- les enfants nés viables postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie ;
- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux du conjoint, qui ont vécu au foyer du salarié jusqu'à la date de l'événement ouvrant droit à prestations et répondant aux conditions ci-dessus, sous réserve que leur autre parent ne soit pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Conjoint
On entend par conjoint :

- l'époux (ou l'épouse) de l'assuré non divorcé(e) et non séparé(e) de corps par un jugement définitif passé en force de chose jugée.

- le partenaire de Pacs, la personne ayant conclu avec une autre personne une convention solennelle (Pacte Civil de Solidarité) ayant pour but d'organiser leur vie commune (article 515-1 et suivants du Code Civil). Les signataires d'un PACS sont désignés par le terme de partenaire. L'existence d'un PACS peut être prouvée soit par l'acte d'enregistrement au Tribunal d'Instance, soit par la copie du contrat de PACS.

2/ Capital en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive
En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, un capital d'un montant égal à 100% du salaire de référence, est versé par l'organisme assureur au profit d'un ou plusieurs bénéficiaires ci-après définis ou du salarié. Une majoration du capital « décès » d'un montant de 25% par enfant à charge est également garantie.

Bénéficiaires du capital décès

Le salarié peut désigner un ou plusieurs bénéficiaires de son choix, soit au moyen du formulaire de désignation mis à disposition par l'organisme de prévoyance, soit par voie d'acte authentique, soit par acte sous seing privé.

En cas d'acceptation par le bénéficiaire de sa désignation, celle-ci devient irrévocable, sauf acceptation par ce même bénéficiaire de la substitution.

En l'absence de **désignation expresse** ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires désignés, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité suivant:

- au conjoint survivant,
- à défaut, ou au partenaire lié par un Pacte civil de solidarité ayant toujours cette qualité au jour du décès,
- à défaut, par parts égales, aux enfants nés ou à naître,
- à défaut, aux héritiers, en application des règles de dévolution successorale légale.

Pour être Bénéficiaire du capital décès, le concubin doit faire l'objet d'une Désignation Expresse de Bénéficiaire(s).

Lorsque l'organisme de prévoyance est informé du décès, il avise le bénéficiaire si ses coordonnées ont été portées à sa connaissance lors de la désignation.

En tout état de cause, qu'il existe ou non une désignation expresse, les majorations pour enfants à charge seront versées à chacun des enfants ouvrant droit auxdites majorations par part égale entre eux.

Bénéficiaire du capital en cas d'invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, le bénéficiaire des capitaux est le salarié lui-même, à l'exception des majorations éventuelles pour enfant à charge (versées aux intéressés). Le versement du capital par anticipation met fin à la garantie décès.

Article 5.3.2 – Garantie décès/Invalidité absolue et définitive (Perte totale et irréversible d'autonomie) par accident

En cas de décès du salarié suite à un accident, l'organisme de prévoyance verse un capital « décès » supplémentaire aux Bénéficiaires que le salarié aura désignés d'un montant égal à 100% du capital décès visé à l'article 5.3.1 du présent accord.

Les bénéficiaires du capital ainsi que les modalités de désignation sont identiques à ceux définis à l'article 5.3.1 du présent accord.

Le Salarié atteint d'invalidité absolue et définitive suite à un accident peut percevoir le capital supplémentaire par anticipation.

5.3.3 - Allocations obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint, , ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans, une indemnité pour frais d'obsèques est versée par l'organisme assureur au profit d'un ou plusieurs bénéficiaires ayant assuré(s) le paiement des frais d'obsèques et qui en présentent les factures acquittées.
Le montant de l'allocation obsèques est égal au montant des frais réellement engagés, dans la limite de 100% du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

5.3.4 - Rente d'éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé une rente éducation temporaire à chaque enfant à charge dont le montant est égal à :

	Montant annuel en pourcentage du salaire annuel de référence tranches A et B
De 0 jusqu'à la date du 11e anniversaire de l'enfant	5 %
Du 11e anniversaire à la date du 18e anniversaire de l'enfant	7,5%
Du 18e anniversaire à la date du 26e anniversaire de l'enfant	10%

La rente est versée sans limitation de durée à l'enfant à charge reconnu en invalidité, avant son 26ème anniversaire, équivalente à une invalidité de 2ème ou 3ème catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation spécifique aux personnes handicapées (soit l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, soit l'allocation pour adulte handicapé) ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalide civil.

La qualité d'enfant à charge s'apprécie à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations.

Le versement des rentes éducation par anticipation en cas d'IAD met fin à la garantie.

5.3.5 - Garantie double effet

Si le conjoint du salarié, tel que défini à l'article 5.3.1 du présent accord, non remarié ou sans conclusion d'une nouvelle convention de PACS décède en ayant encore un ou plusieurs Enfants à charge, tels que définis à l'article 5.3.1 du présent accord, il est versé un capital égal à 100% du capital décès toutes causes visé à l'article 5.3.1 du présent accord.

Article 5.4 - Prestations non contributives

Les parties décident d'affecter 2% de la cotisation du régime de prévoyance complémentaire au financement de prestations d'action sociale.

Dans ce cadre, il est instauré un fonds d'action sociale destinée à financer des prestations à caractère non directement contributif prenant la forme de prestations d'action sociale. Ce fonds est notamment destiné à permettre l'attribution de secours et d'aides financières exceptionnelles, sous conditions de ressources, au profit des bénéficiaires du régime, notamment sur des restes à charge liés au décès, au handicap, aux conséquences de longue maladie.

Les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la Commission Nationale Paritaire de Suivi au sein d'un règlement spécifique.

Article 5.5 - Mise en œuvre des prestations non contributives pour les établissements équestres non adhérents

Les établissements équestres non adhérents à l'Organisme assureur recommandé devront permettre à leurs salariés de bénéficier d'une action sociale à travers la mise en œuvre de mesures d'Action Sociale définies par une liste établie par la Commission Nationale Paritaire de Suivi.

Article 6– Suivi du régime de complémentaire

Le régime de prévoyance complémentaire est piloté par la Commission Nationale Paritaire de Suivi, dont sont membres les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives et signataires du présent accord, dans les conditions ci-après définies.

Article 6.1 - Rôle et compétences

Cette commission a notamment pour missions :

- d'étudier, chaque année, les documents, rapports financiers et analyses commentées, établis et communiqués par l'Organisme assureur recommandé au plus tard le 1er Juillet suivant la clôture de l'exercice ;
- de veiller au bon équilibre du régime de prévoyance complémentaire ;
- d'émettre des propositions d'ajustement du régime en cas de résultats déficitaires ou excédentaires, ou en cas de hausse de plus de 10% de la cotisation totale suite à un changement de législation et de proposer toutes mesures, préventives ou correctrices à la Commission paritaire nationale permanente, pour améliorer les résultats du contrat de garanties collectives et enrayer tout risque de déficit structurel ;
- de proposer, étudier et soumettre à la CPN toutes modifications corrélatives au présent accord et au contrat de garanties collectives.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions du Protocole technique et financier.

Article 6.2 - Composition :

La commission paritaire de suivi du régime est composée de :

- Deux représentants (un titulaire et un suppléant) désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord ;
- Un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés désignés ou disposant du même nombre de voix, désigné par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et signataires du présent accord.

Article 7 – Organisme assureur recommandé

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont choisi de recommander aux établissements équestres entrant dans le champ d'application du présent accord, pour assurer la couverture des garanties de prévoyance complémentaire :

- **APGIS,** institution paritaire de prévoyance régie par les articles L931-1 et suivant du Code de la Sécurité Sociale située 12, rue Massue 94300 VINCENNES

Les modalités d'organisation de la recommandation et notamment le choix de l'organisme recommandé sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Article 8 – Changement d'Organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les dispositions suivantes s'appliquent :

- Conformément à l'article L.912-3 du Code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service continuent d'être revalorisées (y compris les prestations décès prenant la forme de rente).

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés organiseront, lors du changement d'organisme assureur, la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service.

Article 9 – Entrée en vigueur - durée de l'accord – dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il entre en vigueur le 1er janvier 2017.
Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Les parties signataires demandent son extension.

Article 10 – Révision

Chaque organisation syndicale signataire ou adhérant au présent accord pourra demander à tout moment la révision du présent accord.
La demande de révision doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.
La demande doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission paritaire nationale de suivi se réunira pour étudier les propositions de modifications dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la réception de la demande de révision.

En tout état de cause, les modifications soumises à la CPN et validées par celle-ci, devront donner lieu à des avenants, conclus conformément aux dispositions légales, qui se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'ils modifient.

Article 11 – Dénonciation

La dénonciation du présent accord peut intervenir à tout moment sous réserve d'un préavis de trois mois. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

La commission paritaire nationale de suivi se réunira alors dans le délai de 3 mois suivant la notification de la dénonciation afin d'envisager et de soumettre à la CPN l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Article ajouté par l'accord n°100 du 13 novembre 2020 :

Couverture facultative par l'organisme assureur du régime de prévoyance de la garantie conventionnelle de rémunération en cas d'arrêt de travail.

Il est ajouté, à l'accord collectif du 11 octobre 2016 un article 5.6 « Couverture facultative par l'organisme assureur du régime de prévoyance de la garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail » rédigé de la manière suivante :

« Les employeurs peuvent faire assurer auprès de l'organisme assureur du régime de prévoyance, la garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail prévue par l'article 13-2 de la présente Convention collective et rappelée, à titre informatif, dans le tableau ci-dessous.

Ancienneté* dans l'entreprise	En cas d'accident non professionnel, versement de 100 % du salaire de base garanti par le contrat de travail, jusqu'à concurrence de [1] :	En cas de maladie non professionnelle, versement de 100 % du salaire de base garanti par le contrat de travail, jusqu'à concurrence de [1] :	En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, versement de 100 % du salaire de base garanti par le contrat de travail jusqu'à concurrence de [2] :
Moins d'un an	-	-	3 mois
De 1 an à 4 ans	3 mois	2 mois	3 mois
De 5 ans à 8 ans	4 mois	3 mois	4 mois
De 9 ans à 12 ans	5 mois	4 mois	5 mois
De 13 ans à 16 ans	6 mois	5 mois	6 mois
De 17 ans à 20 ans et plus	6 mois	6 mois	6 mois

*l'ancienneté est appréciée dans les conditions de l'article 49 de la présente Convention collective.
[1] En cas de maladie ou d'accident non professionnel, la garantie est versée à compter du 8e jour d'arrêt de travail.
[2] En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la garantie est versée à compter du 1er jour d'arrêt de travail.

Conformément à l'article 4.1 de l'accord du 11 octobre 2016 relatif au régime de prévoyance complémentaire (assiette de la cotisation), la cotisation due au titre de la garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail, à la charge intégrale de l'employeur s'élève à 0,60 % des tranches A et B du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale.
Les conditions et modalités d'indemnisation précises sont fixées par le contrat d'assurance. »

AVENANT N° 102 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES CENTRES EQUESTRES DU 11 JUILLET 1975

Modifiant les dispositions de l'avenant n° 92 du 11 octobre 2016 relatif au régime de prévoyance complémentaire

Entre, d'une part

Le GHN ;
Le SEDJ ;
L'AEDG;

Et, d'autre part,
La CFTC-Agri ;
La FGA CFDT ;
La SNCEA CFE-CGC ;
La FGTA FO ;
La CGT FNAF ;

Il a été convenu ce qui suit.

Préambule :

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés sont convenues d'améliorer les garanties du régime de prévoyance complémentaire obligatoire des salariés non affiliés à l'AGIRC mis en place par l'accord du 11 octobre

2016. Le présent avenant a pour objet de mettre en œuvre les nouvelles garanties en cas d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité permanente à compter du 1er octobre 2021.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1er – Garantie incapacité temporaire de travail :

Il est ajouté un **article 5.3.6 « Incapacité temporaire de travail »** à l'accord collectif du 11 octobre 2016 ainsi rédigé :

« Lorsque le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire complète de travail constaté par le médecin traitant et donnant lieu au versement d'indemnités journalières de la Sécurité sociale, il bénéficie indemnités complémentaires à celle de la Sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires à celles de la Sécurité sociale sont versées :

- En relais du maintien de salaire versé par l'employeur :
  - pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise
  - ou en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté;
- A compter du 91ème jour d'arrêt de travail continu pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté en cas d'accident non professionnel ou de maladie non professionnelle.

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire brut, calculée en pourcentage de la 365ème partie de la rémunération annuelle brute ayant donné lieu à cotisation, est de 75 % du salaire annuel brut.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des prestations brutes versées par la Sécurité sociale et éventuellement les sommes versées par l'employeur ou de tout autre revenu (de remplacement ou d'activité).

Cette indemnité ne peut se cumuler avec la rente d'invalidité prévue à l'article 5.3.7.
En cas d'épuisement des droits à mensualisation, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.
Si le salarié reprend son travail et si une rechute provenant du même accident ou de la même maladie provoque un nouvel arrêt dans un délai inférieur à 2 mois, les prestations qui reprennent sont calculées sur les mêmes bases qu'avant ladite reprise du travail. Une rechute survenant plus de 2 mois après la reprise du travail est considérée comme un nouvel accident ou une nouvelle maladie, et la franchise est à nouveau applicable

Les arrêts de travail pour congé de maternité sont exclus de l'assurance incapacité.

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarie perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié en application de la convention collective, du règlement du régime obligatoire d'assurance maladie, du ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, ou un quelconque revenu de substitution) ne peut, en aucun cas, excéder la rémunération nette qu'il aurait perçu s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Article 2 – Garantie invalidité permanente :

Il est ajouté un **article 5.3.7 « Invalidité permanente »** à l'accord collectif du 11 octobre 2016 ainsi rédigé :

« Le salarié en état d'invalidité totale et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie :

- une pension d'invalidité de 2ème ou 3ème catégorie telle que définie par le code de la Sécurité sociale ;
- ou une pension d'incapacité permanente dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, au titre de la législation générale de la Sécurité sociale,

bénéficie du versement d'une rente annuelle d'invalidité dont le montant est fixé à 75 % de la rémunération annuelle brute ayant donné lieu à cotisation, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

Le salarié en état d'invalidité partielle et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie :

- une pension d'invalidité de 1ère catégorie telle que définie par le code de la Sécurité sociale ;
- ou une pension d'incapacité permanente dont le taux est compris entre 33% et 66%, au titre de la législation générale de la Sécurité sociale,

bénéficie du versement d'une rente annuelle d'invalidité égale au 2/3 de la rente versée en cas d'invalidité 2e et 3e catégories, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

Dans les deux cas, l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente pris en compte est déterminé selon les dispositions du code de la sécurité sociale applicables à chacun de ces deux états.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié en application de la convention collective, du régime obligatoire d'assurance, ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, ou un quelconque revenu de substitution) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle ».

Article 3 – Taux et répartition des cotisations :

Les dispositions de l'article 4.2 de l'accord collectif du 11 octobre 2016 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

Les cotisations sont financées par le salarié et/ou l'employeur, dans les conditions ci-après définies.

La cotisation « **Décès** » du régime de prévoyance complémentaire des salariés non affiliés à l'AGIRC est financée à 70% par le salarié et 30% par l'employeur.
La cotisation « **Incapacité** » du régime de prévoyance complémentaire des salariés non affiliés à l'AGIRC est financée à 100% par le salarié.

La cotisation « **Invalidité** » du régime de prévoyance complémentaire des salariés non affiliés à l'AGIRC est financée à 100% par l'employeur.

	Cotisation patronale	**Cotisation salariale**	**Total**
Décès	0,102%	0,238%	0,34%
Incapacité		0,30%	0,30%
Invalidité	0,40%		0,40%
	0,502%	**0,538**	**1,04%**

La reprise des encours à la date de mise en place des garanties Incapacité et Invalidité est financée à 100 % par l'employeur dans les conditions ci-après définies :

	Cotisation patronale	**Cotisation salariale**	**Total**
Incapacité	0,08 %		0,08%
Invalidité	0,16 %		0,16%

Les établissements équestres non adhérents au contrat d'assurance souscrit auprès de l'Organisme assureur recommandé devront dépenser au minimum l'équivalent du taux de cotisation patronale du régime de prévoyance complémentaire, fixé par le présent accord. »

Article 4 – Changement d'Organisme assureur

Les dispositions de l'article 8 de l'accord collectif du 11 octobre 2016 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« En cas de changement d'organisme assureur, les dispositions suivantes s'appliquent :

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la Sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Lors du changement d'organisme assureur, il appartient à l'entreprise d'organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, afin d'assurer la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service auprès du nouvel organisme assureur.

Article 5 – Entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de cinquante salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L.2261-23-1 du code du travail.

Article 6 - Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 7 – Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1er octobre 2021 et ce pour une durée indéterminée.

Article 8 – Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 17/06/2021

AVENANT N° 105 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES CENTRES EQUESTRES DU 11 JUILLET 1975

Modifiant les dispositions de l'avenant n° 92 du 11 octobre 2016 relatif au régime de prévoyance complémentaire

Entre, d'une part

Le GHN ;
Le SEDJ ;
L'AEDG;

Et, d'autre part,
La CFTC-Agri ;
La FGA CFDT ;
La SNCEA CFE-CGC ;
La FGTA FO ;
La CGT FNAF ;

Il a été convenu ce qui suit.

Préambule :

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont conclu le 11 octobre 2016 un accord relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire qui, sans remettre en cause les régimes d'entreprise plus favorables, met à la charge de tous les employeurs entrant dans son champ d'application l'obligation de faire bénéficier leurs salariés non affiliés à l'AGIRC d'une couverture au moins aussi favorable dans les conditions prévues par l'accord précité.

Le présent avenant annule, remplace et intègre certaines dispositions au sein de l'accord précité afin de le mettre en conformité avec les dispositions de l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/121 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1er – Suspension du contrat de travail

L'article 3.2 « Suspension du contrat de travail » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

3.2 Suspension du contrat de travail

3.2.1 Suspensions du contrat de travail
L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période soit :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel,
- d'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obligatoire d'assurance maladie
- d'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle),
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, au titre notamment d'une mise en activité partielle ou en activité partielle de longue durée ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : reclassement, mobilité…)

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Le maintien des garanties est assuré exclusivement pour la durée de cette suspension du contrat de travail du salarié et s'effectue dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés en activité effective.

Cependant, bénéficient du maintien des garanties sans contrepartie de paiement des cotisations, les salariés en arrêt de travail dès lors qu'ils ne bénéficient plus du maintien de la rémunération prévue par la Convention Collective Nationale du personnel des centres équestres. L'exonération de cotisations cesse en cas de reprise du travail à temps partiel ou complet du salarié, la cotisation étant alors due sur la base de salaire versé par l'employeur.

3.2.2 Autres cas de suspensions du contrat de travail
Dans tous les autres cas de suspension de contrat de travail (par exemple, les salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise…) les salariés ne bénéficient pas du maintien du régime de prévoyance complémentaire.
Les salariés pourront toutefois continuer à bénéficier des garanties en cas de décès (décès, IAD, rente éducation), pendant la période de suspension de leur contrat de travail, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation correspondante (part patronale et part salariale), dans les conditions et selon les modalités définies au contrat de garanties collectives.
La cotisation est calculée sur la base du salaire brut soumis à cotisation de sécurité sociale perçu par le salarié au titre des 12 mois précédant la suspension du contrat de travail.

Article 2– Assiette de la cotisation

L'article 4.1 « Assiette de la cotisation » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

Les cotisations servant au financement du régime de prévoyance complémentaire sont exprimées en pourcentage du salaire brut soumis à cotisation de sécurité sociale, en application de l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale, dans la limite des tranches A et B.

La tranche A est la partie de la rémunération annuelle brute limitée au plafond de la Sécurité sociale.
La tranche B est la partie de la rémunération annuelle brute comprise entre une fois le plafond de la sécurité sociale et quatre fois ce plafond.

Il est précisé que pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 3.2.1, l'indemnisation versée dans ce cadre, bien que non soumise à cotisation de Sécurité sociale, est intégrée dans l'assiette de la cotisation.

Article 3 – Assiette des prestations

L'article 5.1 « Définition du salaire de référence » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est égal au salaire brut soumis à cotisation de sécurité sociale en application de l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale, perçu par le salarié au cours des douze mois civils précédant l'évènement ouvrant droit à prestations.

En cas d'arrêt de travail du salarié au cours de cette période, le salaire de référence est le salaire brut reconstitué.
De même, lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence défini ci-dessus est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils ayant donné lieu à cotisation.

Pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 3.2.1, l'indemnisation versée dans ce cadre est intégrée dans l'assiette des prestations.

Dans tous les cas, le salaire de référence est limité aux tranche de salaire A et B définies comme suit :

- tranche A : fraction au plus égale au salaire limité à un plafond annuel Sécurité sociale.
- tranche B : fraction de salaire supérieure à un plafond annuel Sécurité sociale et limitée à quatre plafonds annuels Sécurité sociale.

Article 4 – Règle de cumul

Le dernier paragraphe de l'**article 5.3.6 « Incapacité temporaire de travail »** à l'accord collectif du 11 octobre 2016 est modifié comme suit :

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié en application de la convention collective, du règlement du régime obligatoire d'assurance maladie, ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, ou un quelconque revenu de substitution) ne peut, en aucun cas, excéder la rémunération nette qu'il aurait perçu s'il avait poursuivi son activité professionnelle.
Toutefois, si à la date d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 3.2.1, ce cumul sera limité à 100 % de la rémunération nette équivalente à l'assiette des prestations.

Les autres dispositions de l'article restent inchangées.

Le dernier paragraphe de l'**article 5.3.7 « Invalidité permanente »** à l'accord collectif du 11 octobre 2016 est modifié comme suit :

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié en application de la convention collective, du régime obligatoire d'assurance, ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, ou un quelconque revenu de substitution) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.
Toutefois, si à la date d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 3.2.1, ce cumul sera limité à 100 % de la rémunération nette équivalente à l'assiette des prestations.

Les autres dispositions de l'article restent inchangées.

Article 5 – Entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de cinquante salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L.2261-23-1 du code du travail.

Article 6 - Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 7 – Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1er octobre 2022 et ce pour une durée indéterminée.

AVENANT N° 106 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES CENTRES EQUESTRES DU 11 JUILLET 1975

Modifiant les dispositions de l'avenant n° 89 du 15 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé

Entre, d'une part

Le GHN ;
Le SEDJ ;
L'AEDG;

Et, d'autre part,
La CFTC-Agri ;
La FGA CFDT ;
La SNCEA CFE-CGC ;
La FGTA FO ;
La CGT FNAF ;

Il a été convenu ce qui suit.

Préambule :

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont conclu le 15 octobre 2015 un accord relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de remboursement de frais de santé obligatoire qui, sans remettre en cause les régimes d'entreprise plus favorables, met à la charge de tous les employeurs entrant dans son champ d'application l'obligation de faire bénéficier leurs salariés non affiliés à l'AGIRC d'une couverture au moins aussi favorable dans les conditions prévues par l'accord précité.

Le présent avenant annule, remplace et intègre certaines dispositions au sein de l'accord précité afin de le mettre en conformité avec les dispositions de l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/121 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

Il a par ailleurs été décidé de modifier l'Annexe portant sur les prestations de frais de santé afin d'améliorer certaines garanties du régime complémentaire obligatoire.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 – Suspension du contrat de travail

L'article 3.2 « Suspension du contrat de travail » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

3.2 Suspension du contrat de travail

3.2.1 Suspensions du contrat de travail
L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période soit :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel,
- d'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obligatoire d'assurance maladie
- d'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle),
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, au titre notamment d'une mise en activité partielle ou en activité partielle de longue durée ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : reclassement, mobilité…)

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Le maintien des garanties est assuré exclusivement pour la durée de cette suspension du contrat de travail du salarié et s'effectue dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés en activité effective.

3.2.2 Autres cas de suspensions du contrat de travail

Dans tous les autres cas de suspension de contrat de travail (par exemple, les salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise…) les salariés ne bénéficient pas du maintien du régime de complémentaire santé.
Ils pourront toutefois continuer, s'ils le souhaitent, à bénéficier du régime de complémentaire santé pendant la période de suspension de leur contrat de travail, dans les conditions fixées aux contrats de garanties collectives, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).
La cotisation afférente est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

Article 2 – Annexe

L'Annexe est supprimée et modifiée comme suit :

Tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle, à compter du 1er octobre 2022

Les présentes Garanties sont prises en charge conformément aux dispositions relatives aux contrats dits **"responsables"** telles que définies à l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale et à la couverture minimale prévue à l'article L.911-7 du Code de la Sécurité sociale, ainsi que par leurs décrets d'application.

Dans ce cadre, les remboursements indiqués peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration et couvrent l'intégralité des frais engagés pour les actes inclus dans le panier « 100% Santé ».

Sauf mention contraire, les prestations ci-dessous s'entendent « **EN COMPLEMENT DES PRESTATIONS VERSEES PAR LE REGIME OBLIGATOIRE (RO)** », c'est-à-dire que la prestation s'additionne à celle du Régime obligatoire **à l'exclusion des Garanties monture et verres.**

Les prestations du niveau de « GARANTIES OPTIONNELLES » définies ci-après, s'entendent en complément des prestations accordées au titre du niveau « GARANTIES CONVENTIONNELLES OBLIGATOIRES ».

Sauf mention expresse, seuls les actes remboursés par le RO sont pris en charge.

Les Garanties exprimées avec une limitation "par an et par bénéficiaire" sont des forfaits annuels, valables du 1er janvier au 31 décembre.

Dans tous les cas, le total des remboursements du Régime obligatoire, de l'Institution, et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS			
	GARANTIES CONVENTIONNELLES OBLIGATOIRES		GARANTIES OPTIONNELLES	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	**Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO** (avec dépassement d'honoraires libres)	**Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO** (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	**Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO** (avec dépassement d'honoraires libres)
HOSPITALISATION *(y compris maternité)*				
Forfait journalier hospitalier	**100 % FR**		**/**	
Frais de séjour	**200 % BR**		**/**	
Honoraires *(consultations et actes)*	**200 % BR**	**100 % BR**	**/**	**/**
Chambre particulière *non remboursée par le RO* - Hors ambulatoire	**50 € par jour**		**/**	
- En ambulatoire	**20 € par jour**		**/**	
Frais d'accompagnement *d'un bénéficiaire âgé de moins de 16 ans ou d'un ascendant* *non remboursés par le RO*	**30 € par jour**		**/**	
SOINS COURANTS *(y compris maternité)*				
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	**Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO** (avec dépassement d'honoraires libres)	**Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO** (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	**Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO** (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux - Consultations et visites de généraliste	**100 % TM**		**/**	
- Consultations et visites de spécialiste	**80 % BR**	**60 % BR**	**+ 70 % BR**	**+ 40 % BR**
- Actes techniques médicaux	**80 % BR**	**60 % BR**	**/**	**/**
- Actes d'imagerie médicale	**100 % TM**		**/**	
Honoraires paramédicaux	**100 % TM**		**/**	
Séances d'accompagnement psychologique remboursées par le RO (2) « MonPsy »	**100 % TM**		**/**	
Analyses et examens de laboratoire	**100 % TM**		**/**	
Médicaments - Médicaments *remboursés par le RO*	**100 % TM**		**/**	
Matériel médical (hors aides auditives) - Grand appareillage (2)	**100 % BR**		**/**	
- Prothèses orthopédiques et autres prothèses	**150 % BR**		**/**	
AIDES AUDITIVES				
Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée.				
Equipement « 100% SANTE » *	**100% FR ***			
Equipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *	**500 € par oreille appareillée, minimum 100% TM limité à 1700€ par oreille et par bénéficiaire, y compris le remboursement RO**		**/**	

Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	**150 % BR**	**/**
OPTIQUE **Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO**		
Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exceptions réglementaires (3). ***Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées***		
Equipement « 100% SANTE » * Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres	**100% FR ***	
Equipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre * - Monture : Bénéficiaire de 16 ans ou plus	**100 € par monture**	**/**
Bénéficiaire de moins de 16 ans	**60 € par monture**	**/**
- Verre Bénéficiaire de 16 ans ou plus		
Par verre simple	**92 €**	
Par verre complexe	**172 €**	**+ 34 €**
Par verre hypercomplexe	**207 €**	**+ 34 €**
Bénéficiaire de moins de 16 ans		
Par verre simple	**86 €**	**/**
Par verre complexe	**103 €**	**/**
Par verre hypercomplexe	**103 €**	**/**
- Prestations d'adaptation	**100 % TM**	**/**
- Appairage des verres	**100 % TM**	**/**
Lentilles correctrices - Remboursées ou non par le RO (y compris lentilles jetables)	**100 € par an et par bénéficiaire**	**/**
Autres prestations optiques - Chirurgie de l'œil par laser	**500 € par œil**	**+ 400 € par œil**
DENTAIRE		
Soins et prothèses dentaires « 100% SANTE » * : (1)	**100% FR ***	
Soins Hors « 100% SANTE » * - Soins dentaires	**100 % TM**	**/**
- Inlays-Onlays Tarif maitrisé et libre	**60 % BR**	**/**
Prothèses dentaires Hors « 100% SANTE » * - Prothèses dentaires Tarif maitrisé et libre	**300 % BR**	**+ 130 % BR**
- Inlays-Core Tarif maitrisé et libre	**80 % BR**	**/**
Orthodontie		
- Remboursée par le RO	**130 % BR**	**+ 150 % BR**
- Non remboursée par le RO	**Néant**	**+ 100 % BRR**
AUTRES GARANTIES		
Transport	**100 % TM**	**/**
Natalité (2) - Forfait naissance / adoption	**Néant**	**+ 10 % PMSS, doublé en cas de naissance multiple**
Cure thermale (2) - Remboursée par le RO	**Néant**	**+ 10 % PMSS par an et par bénéficiaire**
Médecine douce (2) - Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, étiopathe	**25 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire**	**+ 15 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire**
Prévention / Dépistage - Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L.871-1 du Code de la Sécurité sociale)	**100 % TM**	**/**

ABREVIATIONS :
BR : Base de remboursement du Régime Obligatoire. En secteur non conventionné, l'Institution applique le tarif d'autorité de cet organisme
BRR : Base de remboursement reconstituée d'après la Base de remboursement qu'aurait retenu le Régime Obligatoire s'il était intervenu
FR : Frais réels

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée **OPTAM-CO :** Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement. Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur http://annuairesante.ameli.fr/
PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif pour 2022 égal à 3428 €)
RO : Régime Obligatoire de Sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire
TM : Ticket modérateur.

(*) Tels que définis par la réglementation. Le « 100% Santé » permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes dentaire, optique et aides auditives. Dans la limite du Prix limite de vente (P.L.V.) ou des Honoraires limites de facturation (HLF) sous déduction du Remboursement de la Sécurité sociale. Avant l'entrée en vigueur du « 100% Santé », la prise en charge s'effectuera à hauteur du dispositif « Hors 100% Santé ».

(1) Entrée en vigueur progressive du dispositif « 100% Santé » en fonction de la localisation de la dent et du type de prothèse dentaire, tel que défini par la réglementation.

(2) Précisions sur les Garanties

Séances d'accompagnement psychologique remboursées par le RO « MonPsy »	Séance réalisée par un psychologue conventionné avec l'Assurance maladie obligatoire, sous réserve de la fourniture d'une prescription médicale de la part du médecin traitant ou le cas échéant par un médecin impliqué dans la prise en charge du bénéficiaire. Cette prestation s'entend dans la limite et les conditions prévues par arrêté territorial. (article L.162-58 du Code de la Sécurité sociale). Pour toutes informations : https://monpsy.sante.gouv.fr/
Grand appareillage	Tel que défini par le Régime Obligatoire
Natalité	Sur présentation de l'extrait d'acte de naissance ou du jugement d'adoption plénière du ou des enfants. Les dépenses médicales remboursées par le Régime Obligatoire au titre de l'assurance maternité sont prises en charge dans les conditions fixées aux Garanties**. Il n'est versé qu'un forfait par foyer.**
Cure thermale	Remboursement du forfait de surveillance médicale, du forfait thermal, des frais de transport et d'hébergement (nuitée) à l'exclusion des frais de repas. Les autres dépenses médicales relatives à la cure thermale sont prises en charge dans les conditions fixées au Contrat pour chaque acte.
Médecine douce	Concerne des pratiques thérapeutiques non remboursées par le Régime Obligatoire ; seules sont remboursées par le régime les pratiques listées, dans la limite du forfait annuel indiqué qui s'applique pour chaque Bénéficiaire et pour l'ensemble des pratiques de la liste ; il peut être utilisé en une ou plusieurs fois sur l'année civile. Les actes doivent être pratiqués par un professionnel de santé diplômé d'état ou ayant obtenu un diplôme délivré par des établissements agréés, dans sa spécialité ou ayant enregistré son diplôme dans les répertoires nationaux RPPS ou ADELI.

(3) Ces remboursements sont prévus dans la limite de l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de six (6) mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage, entrainant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné ci-dessus s'applique.

Pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement n'est applicable pour les verres en cas d'évolution de la vue, définie réglementairement et objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Tableau des prestations santé Alsace-Moselle, à compter du 1er octobre 2022

Les présentes Garanties sont prises en charge conformément aux dispositions relatives aux contrats dits **"responsables"** telles que définies à l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale et à la couverture minimale prévue à l'article L.911-7 du Code de la Sécurité sociale, ainsi que par leurs décrets d'application.

Dans ce cadre, les remboursements indiqués peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration et couvrent l'intégralité des frais engagés pour les actes inclus dans le panier « 100% Santé ».

Sauf mention contraire, les prestations ci-dessous s'entendent « **EN COMPLEMENT DES PRESTATIONS VERSEES PAR LE REGIME OBLIGATOIRE (RO)** », c'est-à-dire que la prestation s'additionne à celle du Régime obligatoire **à l'exclusion des Garanties monture et verres.**

Les prestations du niveau de « GARANTIES OPTIONNELLES » définies ci-après, s'entendent en complément des prestations accordées au titre du niveau « GARANTIES CONVENTIONNELLES OBLIGATOIRES ».

Sauf mention expresse, seuls les actes remboursés par le RO sont pris en charge.

Les Garanties exprimées avec une limitation "par an et par bénéficiaire" sont des forfaits annuels, valables du 1er janvier au 31 décembre.

Dans tous les cas, le total des remboursements du Régime obligatoire, de l'Institution, et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS			
	GARANTIES CONVENTIONNELLES OBLIGATOIRES		GARANTIES OPTIONNELLES	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	**Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO** (avec dépassement d'honoraires libres)	**Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO** (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	**Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO** (avec dépassement d'honoraires libres)
HOSPITALISATION *(y compris maternité)*				
Forfait journalier hospitalier	**100 % FR**		**/**	
Frais de séjour	**200 % BR**		**/**	
Honoraires *(consultations et actes)*	**200 % BR**	**100 % BR**	**/**	**/**
Chambre particulière *non remboursée par le RO* - Hors ambulatoire	**50 € par jour**		**/**	
- En ambulatoire	**20 € par jour**		**/**	
Frais d'accompagnement ***d'un bénéficiaire âgé de moins de 16 ans ou d'un ascendant*** *non remboursés par le RO*	**30 € par jour**		**/**	
SOINS COURANTS *(y compris maternité)*				
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	**Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO** (avec dépassement d'honoraires libres)	**Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO** (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	**Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO** (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux - Consultations et visites de généraliste	**100 % TM**		**/**	
- Consultations et visites de spécialiste	**80 % BR**	**60 % BR**	**+ 70 % BR**	**+ 40 % BR**
- Actes techniques médicaux	**80 % BR**	**60 % BR**	**/**	**/**
- Actes d'imagerie médicale	**100 % TM**		**/**	
Honoraires paramédicaux	**100 % TM**		**/**	
Séances d'accompagnement psychologique remboursées par le RO (2) « MonPsy »	**100 % TM**		**/**	
Analyses et examens de laboratoire	**100 % TM**		**/**	
Médicaments - Médicaments *remboursés par le RO*	**100 % TM**		**/**	
Matériel médical (hors aides auditives) - Grand appareillage (2)	**100 % BR**		**/**	
- Prothèses orthopédiques et autres prothèses	**150 % BR**		**/**	
AIDES AUDITIVES				
Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. ***Cette limite prend tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée.***				
Equipement « 100% SANTE » *	**100% FR ***			
Equipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *	**500 € par oreille appareillée, minimum 100% TM limité à 1700€ par oreille et par bénéficiaire, y compris le remboursement RO**		**/**	
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	**150 % BR**		**/**	
OPTIQUE **Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO**				
Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exceptions réglementaires (3). ***Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées***				
Equipement « 100% SANTE » * Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres	**100% FR ***			
Equipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre * - Monture : Bénéficiaire de 16 ans ou plus	**100 € par monture**		**/**	
Bénéficiaire de moins de 16 ans	**60 € par monture**		**/**	
- Verre Bénéficiaire de 16 ans ou plus Par verre simple	**92 €**			

Par verre complexe Par verre hypercomplexe Bénéficiaire de moins de 16 ans Par verre simple Par verre complexe Par verre hypercomplexe	**172 €** **207 €** **86 €** **103 €** **103 €**	**+ 34 €** **+ 34 €** **/** **/** **/**
- Prestations d'adaptation	**100 % TM**	**/**
- Appairage des verres	**100 % TM**	**/**
Lentilles correctrices - Remboursées ou non par le RO (y compris lentilles jetables)	**100 € par an et par bénéficiaire**	**/**
Autres prestations optiques - Chirurgie de l'œil par laser	**500 € par œil**	**+ 400 € par œil**
DENTAIRE		
Soins et prothèses dentaires « 100% SANTE » * : (1)	**100% FR ***	
Soins Hors « 100% SANTE » * - Soins dentaires	**100 % TM**	**/**
- Inlays-Onlays Tarif maitrisé et libre	**60 % BR**	**/**
Prothèses dentaires Hors « 100% SANTE » * - Prothèses dentaires Tarif maitrisé et libre	**300 % BR**	**+ 130 % BR**
- Inlays-Core Tarif maitrisé et libre	**80 % BR**	**/**
DENTAIRE (suite)		
Orthodontie - Remboursée par le RO	**130 % BR**	**+ 150 % BR**
- Non remboursée par le RO	**Néant**	**+ 100 % BRR**
AUTRES GARANTIES		
Transport	**100 % TM**	**/**
Natalité (2) - Forfait naissance / adoption	**Néant**	**+ 10 % PMSS, doublé en cas de naissance multiple**
Cure thermale (2) - Remboursée par le RO	**Néant**	**+ 10 % PMSS par an et par bénéficiaire**
Médecine douce (2) - Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, étiopathe	**25€ par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire**	**+ 15 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire**
Prévention / Dépistage - Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale)	**100 % TM**	**/**

ABREVIATIONS :
BR : Base de remboursement du Régime Obligatoire. En secteur non conventionné, l'Institution applique le tarif d'autorité de cet organisme
BRR : Base de remboursement reconstituée d'après la Base de remboursement qu'aurait retenu le Régime Obligatoire s'il était intervenu
FR : Frais réels
OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée **OPTAM-CO :** Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement. Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur http://annuairesante.ameli.fr/
PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif pour 2022 égal à 3428 €)
RO : Régime Obligatoire de Sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire
TM : Ticket modérateur.

(*) Tels que définis par la réglementation. Le « 100% Santé » permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes dentaire, optique et aides auditives. Dans la limite du Prix limite de vente (P.L.V.) ou des Honoraires limites de facturation (HLF) sous déduction du Remboursement de la Sécurité sociale. Avant l'entrée en vigueur du « 100% Santé », la prise en charge s'effectuera à hauteur du dispositif « Hors 100% Santé ».
(1) Entrée en vigueur progressive du dispositif « 100% Santé » en fonction de la localisation de la dent et du type de prothèse dentaire, tel que défini par la réglementation.
(2) Précisions sur les Garanties

Séances d'accompagnement psychologique remboursées par le RO « MonPsy »	Séance réalisée par un psychologue conventionné avec l'Assurance maladie obligatoire, sous réserve de la fourniture d'une prescription médicale de la part du médecin traitant ou le cas échéant par un médecin impliqué dans la prise en charge du bénéficiaire. Cette prestation s'entend dans la limite et les conditions prévues par arrêté territorial. (article L.162-58 du Code de

	la Sécurité sociale). Pour toutes informations : https://monpsy.sante.gouv.fr/
Grand appareillage	Tel que défini par le Régime Obligatoire
Natalité	Sur présentation de l'extrait d'acte de naissance ou du jugement d'adoption plénière du ou des enfants. Les dépenses médicales remboursées par le Régime Obligatoire au titre de l'assurance maternité sont prises en charge dans les conditions fixées aux Garanties**. Il n'est versé qu'un forfait par foyer.**
Cure thermale	Remboursement du forfait de surveillance médicale, du forfait thermal, des frais de transport et d'hébergement (nuitée) à l'exclusion des frais de repas. Les autres dépenses médicales relatives à la cure thermale sont prises en charge dans les conditions fixées au Contrat pour chaque acte.
Médecine douce	Concerne des pratiques thérapeutiques non remboursées par le Régime Obligatoire ; seules sont remboursées par le régime les pratiques listées, dans la limite du forfait annuel indiqué qui s'applique pour chaque Bénéficiaire et pour l'ensemble des pratiques de la liste ; il peut être utilisé en une ou plusieurs fois sur l'année civile. Les actes doivent être pratiqués par un professionnel de santé diplômé d'état ou ayant obtenu un diplôme délivré par des établissements agréés, dans sa spécialité ou ayant enregistré son diplôme dans les répertoires nationaux RPPS ou ADELI.

(3) Ces remboursements sont prévus dans la limite de l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de six (6) mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage, entrainant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné ci-dessus s'applique.
Pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement n'est applicable pour les verres en cas d'évolution de la vue, définie réglementairement et objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.
Par dérogation à ce qui précède, un renouvellement anticipé des verres est possible en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières prévues dans la liste mentionnée à l'article L.165-1 du code de la Sécurité sociale et ses textes d'application.

Article 3 – Entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de cinquante salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L.2261-23-1 du code du travail.

Article 4 - Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5 – Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1er octobre 2022 et ce pour une durée indéterminée.

Fascicule réalisé par le GHN
Reproduction interdite