

# CENTRES EQUESTRES

Brochure : 3603, IDCC : 7012

Enseignement de l'équitation, location, prise en pension et dressage des équidés, sport, cheval.



Ce document n'est pas une version officielle, il est issu des informations de la base KALI de Legifrance (Journal Officiel). En cas de doute ou de litige, consultez le texte officiel.

Champ d'application professionnel	Centres équestres
Champ d'application géographique	National
Date de génération	23/11/2007
Date de génération de Legifrance	22/03/2007

# Sommaire

<u>Convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres en vigueur le 1er juillet 1975. Etendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.</u>	9
<u>Dispositions générales</u>	9
<u>CHAPITRE Ier : Champ d'application.</u>	9
<u>Avantages acquis.</u>	9
<u>CHAPITRE II : Durée, renouvellement, révision et dénonciation.</u>	10
<u>Durée.</u>	10
<u>Révision.</u>	10
<u>Dénonciation.</u>	10
<u>CHAPITRE III : Conciliation.</u>	10
<u>CHAPITRE IV : Dispositions d'ordre général et permanentes.</u>	12
<u>Liberté syndicale et d'opinion.</u>	12
<u>Exercice du droit syndical.</u>	12
<u>CHAPITRE V : Délégués du personnel - Comités d'entreprise.</u>	13
<u>Désignation des délégués du personnel.</u>	13
<u>Protection des délégués du personnel.</u>	13
<u>Comités d'entreprise.</u>	14
<u>CHAPITRE VI : Conclusion et suspension du contrat de travail.</u>	14
<u>Conclusion du contrat de travail pour le personnel non cadre</u>	14
<u>Conclusion du contrat de travail pour le personnel cadre</u>	16
<u>Conditions particulières relatives aux contrats à durée déterminée</u>	19
<u>CHAPITRE VI : Période d'essai, embauchage, effet de validité du contrat de travail, permanence de l'emploi.</u>	19
<u>Maladies-accidents.</u>	19
<u>Garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail.</u>	21
<u>Maternité.</u>	22
<u>Permanence de l'emploi.</u>	23
<u>CHAPITRE VII.</u>	24
<u>Section 1 Montant des salaires du personnel.</u>	24
<u>Salaires et accessoires de salaires</u>	24
<u>Rémunération des jeunes salariés</u>	24
<u>Calcul du salaire minimum de base</u>	25
<u>Section 2 Avantages en nature.</u>	25
<u>Estimation des avantages en nature</u>	25
<u>Nourriture</u>	25
<u>Logement</u>	25
<u>Conditions particulières du salarié propriétaire d'un équidé</u>	26
<u>Section 3 Primes et indemnités accessoires au salaire.</u>	27
<u>Primes et indemnités accessoires au salaire</u>	27
<u>Section 4 Paiement des salaires.</u>	27
<u>Périodicité de la paie</u>	27
<u>Bulletin de paie</u>	27
<u>CHAPITRE VIII : Durée du travail - Repos hebdomadaire et jours fériés - Heures supplémentaires.</u>	28
<u>Durée du travail.</u>	28
<u>Organisation et contrôle du travail.</u>	28
<u>Définition et paiement des heures supplémentaires.</u>	29
<u>Repos hebdomadaire.</u>	30
<u>Jours fériés.</u>	31
<u>CHAPITRE IX : Congés payés et congés spéciaux.</u>	31
<u>Section I : Congé annuel payé.</u>	31
<u>Appréciation du droit au congé.</u>	31
<u>Année de référence.</u>	31

<u>Notion de travail effectif.</u>	32
<u>Durée des congés.</u>	32
<u>Congés des jeunes travailleurs et des jeunes mères.</u>	33
<u>Fractionnement du congé.</u>	33
<u>Ordre des départs en congé.</u>	33
<u>Indemnité de congé payé.</u>	34
<u>Indemnité compensatrice de congés payés.</u>	34
<u>Section II : Congés spéciaux.</u>	35
<u>Congé du chef de famille à la naissance ou à l'adoption</u>	35
<u>Congé pour événements familiaux.</u>	35
<u>CHAPITRE X : Délai-congé - Dispositions relatives à la résiliation du contrat de travail.</u>	35
<u>Rupture anticipée de contrat à durée déterminée.</u>	35
<u>Délai-congé ou préavis réciproque en cas de contrat à durée indéterminée.</u>	36
<u>Procédure de licenciement.</u>	36
<u>Indemnité de licenciement.</u>	39
<u>Attestation de cessation de travail.</u>	40
<u>Attestations Assedic.</u>	40
<u>Certificat de travail.</u>	40
<u>CHAPITRE XI : Apprentissage et formation professionnelle.</u>	40
<u>Apprentissage.</u>	40
<u>Formation des jeunes.</u>	41
<u>Congé formation.</u>	41
<u>CHAPITRE XII : Ancienneté.</u>	42
<u>CHAPITRE XIII : Hygiène, protection et sécurité des travailleurs. Médecine du travail.</u>	43
<u>Hygiène et sécurité.</u>	43
<u>Médecine du travail.</u>	43
<u>CHAPITRE XIV : Régime complémentaire de retraite des assurances sociales agricoles.</u>	43
<u>CHAPITRE XV : Dispositions relatives au départ à la retraite.</u>	43
<u>Départ à la retraite</u>	43
<u>Chapitre XVI : Définition de la classification des emplois et des qualifications.</u>	45
<u>Définition de la méthode de classification</u>	45
<u>Présentation de la classification des emplois</u>	45
<u>Présentation de la grille de classification des emplois</u>	46
<u>Fonctionnement de la grille de classification</u>	52
<u>ANNEXE II. Avenant n° 64 du 23 avril 1998</u>	64
<u>Définition de l'emploi</u>	64
<u>ANNEXE III - Capacités équestres professionnelles de référence. Avenant n° 79 du 2 octobre 2006</u>	66
<u>Capacités équestres professionnelles (CEP 1)</u>	67
<u>Capacités équestres professionnelles 2 ' Equitation ' (CEP 2)</u>	68
<u>Capacités équestres professionnelles 2 ' Tourisme équestre ' (CEP 2 TE)</u>	71
<u>Capacités équestres professionnelles ' Equitation ' (CEP 3)</u>	73
<u>Capacités équestres professionnelles ' Tourisme équestre ' (CEP 3 TE 1/2)</u>	75
<u>ANNEXE IV.</u>	80
<u>Table de concordance</u>	80
<u>ANNEXE V - Aménagement et réduction du temps de travail. Accord du 26 novembre 2001</u>	82
<u>Préambule</u>	82
<u>I. - Durée du travail et organisation et rémunération.</u>	82
<u>Article 1er.</u>	82
<u>Durée du travail.</u>	82
<u>Article 2.</u>	83
<u>Horaire de travail et restriction à l'organisation du travail.</u>	83
<u>Article 3.</u>	84
<u>Rémunération.</u>	84
<u>Article 4.</u>	84
<u>Heures supplémentaires.</u>	84

<u>Article 5.</u>	85
<u>Dispositions spécifiques aux cadres.</u>	85
<u>Article 6.</u>	86
<u>Repos hebdomadaire.</u>	86
<u>Article 7.</u>	87
<u>Jours fériés.</u>	87
<u>II - Travail à temps partiel.</u>	87
<u>Article 1er.</u>	87
<u>Organisation du temps de travail à temps partiel.</u>	87
<u>Article 2.</u>	88
<u>Temps partiel modulé.</u>	88
<u>III - Modulation du temps de travail.</u>	89
<u>Article 1er.</u>	89
<u>Modulation du temps de travail.</u>	89
<u>ANNEXE V - Aménagement et réduction du temps de travail. Accord du 26 novembre 2001</u>	91
<u>III - Modulation du temps de travail.</u>	92
<u>Article 1er.</u>	92
<u>Durée de l'accord.</u>	92
<u>VI - Vie de l'accord.</u>	93
<u>Article 2.</u>	93
<u>Dénonciation.</u>	93
<u>Article 3.</u>	93
<u>Suivi de l'accord.</u>	93
<u>Article 4.</u>	93
<u>Publicité.</u>	93
<u>Article 5.</u>	93
<u>Entrée en vigueur.</u>	93
<u>Article 6.</u>	94
<u>AVENANT À L'ACCORD NATIONAL DE TRAVAIL CONCERNANT LA CONSTITUTION DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI DES ENTREPRISES EQUESTRES. Avenant n° 3 du 8 septembre 1998</u>	95
<u>TITRE Ier : Instauration d'une cotisation d'entreprise dans le but d'assurer le fonctionnement et les missions de la CPNE.</u>	95
<u>Montant de la cotisation.</u>	95
<u>Organisme collecteur de la cotisation.</u>	95
<u>Gestion de la cotisation.</u>	96
<u>Affectation de la cotisation.</u>	96
<u>Bilan financier annuel.</u>	96
<u>TITRE II : Création et fonctionnement des commissions paritaires régionales de l'emploi (CPRE).</u>	96
<u>Constitution des CPRE.</u>	96
<u>Missions des CPRE.</u>	97
<u>Composition des CPRE.</u>	97
<u>Fonctionnement des CPRE.</u>	97
<u>Constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi. Avenant n° 4 du 24 janvier 2000</u>	98
<u>Fonctions supplémentaires Décision interprétative du 15 mai 2000</u>	99
<u>Capacités équestres professionnelles de référence. Avenant n° 76 du 26 avril 2004</u>	100
<u>Formation professionnelle. Accord du 19 octobre 2004</u>	101
<u>Chapitre Ier : Dispositions générales.</u>	102
<u>Champ d'application.</u>	102
<u>Suivi de l'accord.</u>	102
<u>Entrée en vigueur.</u>	102
<u>Dénonciation, révision.</u>	102
<u>Dépôt et extension.</u>	103
<u>Chapitre II : Droit individuel à la formation.</u>	103
<u>Principe.</u>	103
<u>Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail.</u>	104
<u>Cumul des heures de formation.</u>	104

<u>Droit individuel à la formation des contrats à durée déterminée.</u>	104
<u>Utilisation du droit individuel à la formation.</u>	105
<u>Actions de formation éligibles et prioritaires au titre du droit individuel de formation.</u>	106
<u>Financement mutualisé du droit individuel à la formation.</u>	106
<u>Transfert du droit individuel à la formation.</u>	106
<u>Chapitre III : Les contrats de professionnalisation.</u>	108
<u>Principes applicables au contrat de professionnalisation.</u>	108
<u>Précisions sur la formation dans le cadre des contrats de professionnalisation.</u>	108
<u>Prise en charge des contrats de professionnalisation.</u>	109
<u>Chapitre IV : Les périodes de professionnalisation.</u>	110
<u>Bénéficiaires des périodes de professionnalisation.</u>	110
<u>Objet des périodes de professionnalisation.</u>	110
<u>Procédure.</u>	111
<u>Chapitre V : Diverses dispositions.</u>	112
<u>La formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent.</u>	112
<u>Le tutorat.</u>	112
<u>La validation des acquis de l'expérience.</u>	113
<u>Le plan de formation.</u>	114
<u>Chapitre VI : Dispositions financières.</u>	115
<u>Financement des actions de formation des employeurs de 10 salariés et plus.</u>	115
<u>Financement des actions de formation des employeurs de moins de 10 salariés.</u>	116
<u>Fonds mutualisés. Accord du 19 octobre 2004</u>	118
<u>Champ d'application.</u>	118
<u>Entrée en vigueur.</u>	118
<u>Dépôt et extension.</u>	118
<u>Dénonciation, révision.</u>	119
<u>Versement des fonds mutualisés.</u>	119
<u>Répartition des fonds mutualisés.</u>	119
<u>Recouvrement des contributions.</u>	120
<u>Remplacement de l'ANNEXE III - Capacités équestres professionnelles de référence. Avenant n° 77 du 25 novembre 2005</u>	122
<u>Capacités équestres professionnelles de référence. Avenant n° 79 du 2 octobre 2006</u>	123
<u>SALAIRES</u>	124
<u>Avenant n° 78 du 25 novembre 2005</u>	124
<u>Arrêtés d'extension</u>	127
<u>ARRETE du 14 juin 1976</u>	127
<u>Arrêté portant extension de la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres. JONC 8 août 1976.</u>	127
<u>ARRETE du 19 janvier 1977</u>	128
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres. JONC 19 mars 1977.</u>	128
<u>ARRETE du 25 juillet 1978</u>	129
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JONC 9 août 1978.</u>	129
<u>ARRETE du 12 mars 1979</u>	130
<u>Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JONC 2 mai 1979.</u>	130
<u>ARRETE du 22 octobre 1979</u>	131
<u>Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JONC 3 novembre 1979.</u>	131
<u>ARRETE du 27 janvier 1982</u>	132
<u>Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JONC 18 février 1982.</u>	132
<u>ARRETE du 14 décembre 1982</u>	133
<u>Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JONC 22 janvier 1983.</u>	133
<u>ARRETE du 26 janvier 1983</u>	134

<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JONC 11 février 1983.</u>	134
ARRETE du 7 mars 1984	135
<u>Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JONC 20 mars 1984.</u>	135
ARRETE du 13 mars 1984	136
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JONC 28 mars 1984.</u>	136
ARRETE du 3 avril 1985	137
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JONC 17 avril 1985.</u>	137
ARRETE du 26 août 1985	138
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JONC 5 septembre 1985.</u>	138
ARRETE du 23 décembre 1985	139
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JONC 7 janvier 1986.</u>	139
ARRETE du 23 janvier 1986	140
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JONC 1er février 1986.</u>	140
ARRETE du 14 février 1986	141
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 28 février 1986.</u>	141
ARRETE du 9 février 1987	142
<u>Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 22 février 1987.</u>	142
ARRETE du 15 février 1988	143
<u>Arrêté portant extension des avenants n° 34, 38 et 40 à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 26 février 1988.</u>	143
ARRETE du 24 août 1988	144
<u>Arrêté portant extension de l'avenant n° 41 à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 3 septembre 1988.</u>	144
ARRETE du 21 mars 1989	145
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 1er avril 1989.</u>	145
ARRETE du 24 août 1989	146
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 6 septembre 1989.</u>	146
ARRETE du 4 décembre 1989	147
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 15 décembre 1989.</u>	147
ARRETE du 28 mai 1990	148
<u>Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 8 juin 1990.</u>	148
ARRETE du 10 janvier 1991	149
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 24 janvier 1991.</u>	149
ARRETE du 12 juin 1991	150
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 25 juin 1991.</u>	150
ARRETE du 17 février 1992	151
<u>Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 6 mars 1992.</u>	151
ARRETE du 3 février 1993	152
<u>Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 12 février 1993.</u>	152
ARRETE du 4 mars 1993	153
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 17 mars 1993.</u>	153
ARRETE du 13 août 1993	154

<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 26 août 1993.</u>	154
ARRETE du 8 avril 1994	155
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 19 avril 1994.</u>	155
ARRETE du 1 mars 1995	156
<u>Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres. JORF 10 mars 1995.</u>	156
ARRETE du 21 mars 1996	157
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres. JORF 30 mars 1996.</u>	157
ARRETE du 30 juin 1997	158
<u>Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres. JORF 8 juillet 1997.</u>	158
ARRETE du 2 février 1999	159
<u>Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres. JORF 10 février 1999.</u>	159
ARRETE du 8 juin 1999	161
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres. JORF 18 juin 1999.</u>	161
ARRETE du 1 juillet 1999	162
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres. JORF 13 juillet 1999.</u>	162
ARRETE du 18 janvier 2000	163
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national de travail concernant la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi des établissements équestres. JORF 28 janvier 2000.</u>	163
ARRETE du 12 mai 2000	164
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national de travail concernant la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi des établissements équestres. JORF 23 mai 2000.</u>	164
ARRETE du 22 juin 2000	165
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres. JORF 30 juin 2000.</u>	165
ARRETE du 10 octobre 2000	166
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres. JORF 18 octobre 2000.</u>	166
ARRETE du 28 décembre 2000	167
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres. JORF 10 janvier 2001.</u>	167
ARRETE du 22 avril 2002	168
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres. JORF 3 mai 2002.</u>	168
ARRETE du 22 mai 2002	169
<u>Arrêté portant extension d'un accord national du 26 novembre 2001 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail annexé à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres et constituant l'annexe V de ladite convention. JORF 3 mai 2002.</u>	169
ARRETE du 12 décembre 2002	172
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres. JORF 28 décembre 2002.</u>	172
ARRETE du 26 mai 2004	173
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres. JORF 11 juin 2004.</u>	173
ARRETE du 29 mai 2006	174
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres (n° 7012). JORF 24 juin 2006.</u>	174
ARRETE du 19 janvier 2007	175
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres (n° 7012). JORF 9 février 2007.</u>	175

**Convention collective nationale concernant le  
personnel des centres équestres en vigueur le 1er  
juillet 1975. Etendue par arrêté du 14 juin 1976  
JONC 8 août 1976.**



# Dispositions générales

Organisations patronales signataires :  
Groupement hippique national ;  
Fédération française d'équitation.

Syndicats de salariés signataires :  
Fédération nationale agroalimentaire et forestière C.G.T. ;  
Fédération générale agroalimentaire C.F.D.T. ;  
Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture C.F.T.C. ;  
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles C.G.C.

Adhérents :  
Organisation patronale :  
Syndicat national des exploitants d'établissements professionnels d'enseignement équestre (S.N.E.E.P.E.E.).  
Organisation syndicale de salariés :  
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes C.G.T.-F.O.

Catégorie socio-professionnelle	Ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres
---------------------------------	--

## CHAPITRE Ier : Champ d'application.

article 1 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976. Mis à jour par avenant n° 64 1998.04.23 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98.33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999.*

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

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

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

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

## Avantages acquis.

article 2 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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

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

## **CHAPITRE II : Durée, renouvellement, révision et dénonciation.**

### **Durée.**

article 3 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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

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

### **Révision.**

article 4 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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

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

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

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

### **Dénonciation.**

article 5 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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

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

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

## **CHAPITRE III : Conciliation.**

article 6 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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 ministère 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 général et permanentes.

### Liberté syndicale et d'opinion.

article 7 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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

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

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

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

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

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

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

### Exercice du droit syndical.

article 8 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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

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

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

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

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

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

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

- a) La collecte des cotisations sur le lieu de travail selon des modalités à déterminer au niveau de chaque entreprise ;
- b) La liberté de diffusion de la presse syndicale et de tous documents syndicaux à l'intérieur de l'entreprise ;
- c) 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 ;
- d) Le droit pour chaque section syndicale de réunir ses adhérents dans l'entreprise après accord entre les parties sur l'heure et le lieu de la réunion.

## **CHAPITRE V : Délégués du personnel - Comités d'entreprise.**

### **Désignation des délégués du personnel.**

article 9 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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

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

### **Protection des délégués du personnel.**

article 10 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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 10 (en vigueur non étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août*

1976.

*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(1).*

*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 de service de l'I.T.E.P.S.A. est saisi directement. (1).*

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.

(1) Alinéas non étendu.

## **Comités d'entreprise.**

article 11 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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.**

### **Conclusion du contrat de travail pour le personnel non cadre**

(en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976. Mis à jour par avenant n° 25 1983.03.22 en vigueur le 1er avril 1983 \*étendu par arrêté du 7 mars 1984 JONC 20 mars 1984\*. Mis à jour par avenant n° 28 1984.03.27 \*étendu par arrêté du 23 décembre 1985 JONC 7 janvier 1986\*. Mis à jour par avenant n° 44 1989.05.30 \*étendu par arrêté du 24 août 1989 JORF 6 septembre 1989\*. Mis à jour par avenant n° 46 1989.10.03 en vigueur le 4 octobre 1989 \*étendu par arrêté du 3 décembre 1989 JORF 15 décembre 1989\*. Mis à jour par avenant n° 49 1990.10.23 en vigueur le 24 octobre 1990 \*étendu par arrêté du 10 janvier 1991 JORF 24 janvier 1991 avec exclusions\*. Mis à jour par avenant n° 64 1998.04.23 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98.33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999.*

#### **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 de l'article L. 122-3-1 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 ;
- 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

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois.

Les parties contractantes peuvent se séparer sans préavis pendant les 15 premiers jours de l'essai et à partir du seizième jour, avec un préavis de 8 jours à signifier au plus tard le dernier jour ouvrable de la période d'essai.

En cas de séparation au cours de la période d'essai, le salarié ne peut prétendre qu'à la rémunération déterminée par les parties au moment de l'embauche et correspondant à sa catégorie d'emploi.

L'engagement définitif du salarié intervient à l'issue de la période d'essai sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-3-2 du code du travail.

#### 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 en fonction du salaire hors prime de l'emploi considéré sur les bases suivantes :

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

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

- au deuxième alinéa du paragraphe " Contrat de travail " des articles 12-A et 12-B de la convention, les mentions du contrat de travail à durée déterminée (art. L. 122-3-1 du code du travail) ;

- au premier alinéa du paragraphe " Période d'essai " de ces mêmes articles 12-A et 12-B, la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée (art. L. 122-3-2 du code du travail) ;

## **Conclusion du contrat de travail pour le personnel cadre**

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 64 1998.04.23 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98.33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999. Mis à jour par avenant n° 66 1999.02.19 BO conventions collectives 99.16 étendu par arrêté du 8 juin 1999 JORF 18 juin 1999.*

Sont cadres les salariés relevant de la catégorie 5 *et ceux ayant signé une délégation de pouvoir; telle que définie ci-dessous* (1):

*Délégation de pouvoir relative à la sécurité des activités équestres* :

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

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

*Le salarié fera respecter par les salariés dont il a la charge, et par les pratiquants, les règles de sécurité, le port du casque et de tenues et équipements adaptés aux pratiques équestres dont il a la charge.* (1)

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 équipés, 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 1er 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* (1). 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 2 parties et remis à chacune d'elles.

Le contrat de travail, sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-3-1 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

La durée de la période d'essai est fixée à 3 mois de travail effectif éventuellement renouvelable une fois, pour une durée maximum de 3 mois.

Au cours du premier mois de la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer avec un préavis réciproque de 10 jours ouvrables.

Après ce premier mois, le temps de préavis réciproque est fixé à un mois.

Tout cadre licencié par son employeur au cours de la période d'essai pourra s'absenter 2 heures par jour ouvrable pour chercher un nouvel emploi. Ces heures passées à la recherche d'un nouvel emploi ne donnent pas lieu à diminution des appointements, sauf à partir du jour où le cadre a trouvé un nouvel emploi.

En cas de départ volontaire ou démission au cours de la période d'essai, l'intéressé peut bénéficier de 2 heures par jour ouvrable pendant la période de préavis restant à accomplir pour rechercher un nouvel emploi. Ces heures ne sont pas rémunérées. Ces absences ne seront plus admises dès que le cadre a trouvé un nouvel emploi.

Lesdites heures, que ce soit en cas de licenciement ou de démission, peuvent être groupées en demi-journées ou en journées. Ces absences sont fixées alternativement par chacune des deux parties ou bloquées d'un commun accord en une ou plusieurs fois.

A l'expiration d'une période d'essai concluante, l'engagement devient définitif sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-3-2 du code du travail.

#### Prime d'ancienneté

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

Cette prime fait partie de la rémunération. Elle est soumise aux cotisations d'assurances sociales en application de l'article 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 en fonction du salaire hors primes de l'emploi considéré sur les bases suivantes :

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

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

## Conditions particulières relatives aux contrats à durée déterminée

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 64 1998.04.23 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98.33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999.*

Le recours au contrat à durée déterminée n'est autorisé que dans les cas suivants :

1. Absence temporaire d'un salarié ne résultant pas d'un conflit du travail.
2. Survenance d'un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité.
3. Contrat conclu afin de permettre de faire face à une activité saisonnière ou occasionnelle.
4. Contrat conclu dans le cadre de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle par alternance.

L'indemnité de fin de contrat visée à l'article L. 122-3-4 du code du travail est due pour les contrats prévus exclusivement aux cas 1 et 2. Cette indemnité est fixée à 6 % du montant de la rémunération brute due aux salariés pendant la 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.

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

### Maladies-accidents.

article 13-1 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976. Mis à jour par avenant n° 25 1983.03.22 en vigueur le 1er avril 1983 étendu par arrêté du 7 mars 1984 JONC 20 mars 1984. Mis à jour par avenant n° 28 1984.03.27 étendu par arrêté du 23 décembre 1985 JONC 7 janvier 1986. Mis à jour par avenant n° 33 1985.11.12 étendu par arrêté du 14 février 1986 JORF 28 février 1986.*

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

Maladies et accidents de la vie privée.

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

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

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

Maladies professionnelles et accidents du travail.

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est

suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé.

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

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

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

#### Remplacement.

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

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

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

#### Réembauchage.

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

#### article 13-1 (en vigueur non étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976. Mis à jour par avenant n° 25 1983.03.22 en vigueur le 1er avril 1983 \*étendu par arrêté du 7 mars 1984 JONC 20 mars 1984\*. Mis à jour par avenant n° 28 1984.03.27 \*étendu par arrêté du 23 décembre 1985 JONC 7 janvier 1986\*. Mis à jour par avenant n° 33 1985.11.12 \*étendu par arrêté du 14 février 1986 JORF 28 février 1986\*.*

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

#### Maladies et accidents de la vie privée.

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

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

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

Maladies professionnelles et accidents du travail.

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

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

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

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

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

Remplacement.

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

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

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

Réembauchage.

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

(1) Alinéa non étendu.

## **Garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail.**

article 13-2 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976. Mis à jour par avenant n° 26 1984.06.14 étendu par arrêté du 13 mars 1984 JONC 28 mars 1984.*

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 onzième jour, un salaire entier jusqu'à concurrence de trois mois pour accident et de deux mois pour maladie ;

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

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

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

## **Maternité.**

article 14 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

Risques de grossesse

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

Maternité

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

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

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

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

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

2° Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail

auxquelles elle a droit en application de l'article L. 122-26 du code du travail qu'elle use ou non de ce droit ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

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

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

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

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

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

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

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

Toute convention contraire est nulle de plein droit.

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

b) Maternité (interdiction d'emploi) :

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

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

## **Permanence de l'emploi.**

article 15 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976. Mis à jour par avenant n° 25 1983.03.22 en vigueur le 1er avril 1983 étendu par arrêté du 7 mars 1984 JONC 20 mars 1984. Mis à jour par avenant n° 40 1987.10.13 en vigueur le 27 octobre 1987 étendu par arrêté du 15 février 1988 JORF 26 février 1988. Mis à jour par avenant n° 55 1992.10.26 en vigueur le 27 octobre 1992 étendu par arrêté du 4 mars 1993 JORF 17 mars 1993.*

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

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

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

## **CHAPITRE VII.**

### **Section 1 Montant des salaires du personnel.**

#### **Salaires et accessoires de salaires**

article 16 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Rémunération des jeunes salariés**

article 17 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976. Mis à jour par avenant n° 25 1983.03.22 en vigueur le 1er avril 1983 étendu par arrêté du 7 mars 1984 JONC 20 mars 1984.*

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

- de 16 à 17 ans : 20 % ;

- de 17 à 18 ans : 10 %.



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

## Calcul du salaire minimum de base

article 18 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976. Mis à jour par avenant n° 55 1992.10.26 en vigueur le 27 octobre 1992 étendu par arrêté du 4 mars 1993 JORF 17 mars 1993.*

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 2 Avantages en nature.

### Estimation des avantages en nature

article 19 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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.

### Nourriture

article 20 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

L'évaluation journalière de la nourriture est fixée comme suit sur la base du SMIC horaire :

- un repas : une heure de travail ;
- petit déjeuner : une demi-heure de travail ;
- journée : deux heures et demie de travail.

Le prix journalier de la nourriture est révisé à l'occasion des relèvements du SMIC.

### Logement

article 21 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976. Mis à jour par avenant n° 19 1981.09.29 en vigueur le 1er octobre 1981 étendu par arrêté du 27 janvier 1982 JONC 18 février 1982.*

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

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

Définition

Logement individuel :

- une pièce d'au moins 9 mètres carrés meublée, éclairée, chauffée : 5 heures.

Logement familial :

- logement nu, par pièce de 9 mètres carrés : 3 heures ;

- majoration pour dépendance couverte en dur ou semi-dur de 12 mètres carrés environ : 2 heures ;

- majoration pour jardin d'une surface minimum de 250 mètres carrés attenant ou à proximité immédiate du logement : 2 heures.

L'indemnité d'occupation que les employeurs sont autorisés à retenir sur la rémunération des salariés est fixée en annexe I.

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.

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

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

Dans le cas où le personnel est obligé de loger sur place, il percevra une indemnité égale à 5 heures au SMIC.

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

1° Cas du personnel qui quitte volontairement son emploi :

- évacuation des lieux dès la fin du préavis.

2° Cas du personnel licencié pour faute grave :

- personnel vivant seul : évacuation immédiate ;

- personnel chargé de famille : 1 mois après la notification du renvoi.

3° Cas du personnel licencié pour toute autre cause :

- personnel vivant seul : évacuation dès la fin du préavis ;

- personnel chargé de famille : 1 mois supplémentaire.

## **Conditions particulières du salarié propriétaire d'un équidé**

article 22 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976. Mis à jour par avenant n° 19 1981.09.29 en vigueur le 1er octobre 1981 \*étendu par arrêté du 27 janvier 1982 JONC 18 février 1982 avec exclusions\*.*

1. Pension :

L'avantage en nature de l'équidé en pension comprend : le box, la litière et l'alimentation dans les conditions habituelles de l'établissement.

2. Valeur mensuelle de la pension de l'équidé :

L'indemnité d'occupation que l'employeur est autorisé à retenir sur la rémunération du salarié est fixée :

- soit d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ;
- soit 50 % du prix TTC de la pension de base proposé par l'établissement aux propriétaires d'équidés.

3. Usage de l'équidé :

L'utilisation du cheval personnel n'est pas autorisée pendant le temps de travail sauf accord particulier de l'employeur.

### **Section 3 Primes et indemnités accessoires au salaire.**

#### **Primes et indemnités accessoires au salaire**

article 23 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976. Mis à jour par avenant n° 12 1979.09.20 en vigueur le 1er octobre 1979 étendu par arrêté du 22 octobre 1979 JONC 3 novembre 1979.*

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

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

- 2,5 fois la valeur de la nourriture telle qu'elle est définie en annexe I de la convention collective pour un repas ;
- 6 fois cette même valeur pour un découcher et un petit déjeuner.

### **Section 4 Paiement des salaires.**

#### **Périodicité de la paie**

article 24 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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

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

#### **Bulletin de paie**

article 25 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976. Mis à jour par avenant n° 55 1992.10.26 en vigueur le 27 octobre 1992 étendu par arrêté du 4 mars 1993 JORF 17 mars 1993.*

L'employeur doit remettre au salarié à l'occasion du paiement de sa rémunération une pièce justificative dite " Bulletin de paie " qui porte l'ensemble des mentions prévues par l'article R. 143-2 du code du travail.

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.

## **CHAPITRE VIII : Durée du travail - Repos hebdomadaire et jours fériés - Heures supplémentaires.**

### **Durée du travail.**

article 27 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976. Mis à jour par avenant n° 22 1982.05.11 en vigueur le 1er juin 1980 étendu par arrêté du 14 décembre 1982 JONC 22 janvier 1983.*

Champ d'application :

Les dispositions de cet article sont applicables à l'ensemble des salariés non cadres des centres équestres. Les cadres de catégorie 5 et les responsables pédagogiques ayant signé une délégation de pouvoir sont considérés comme autonomes et sont soumis au forfait de 217 jours. Les autres cadres sont soumis à l'horaire collectif.

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

La durée maximale du travail (heures supplémentaires comprises) 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.

Nota : ancien article I-1 de l'accord ARTT du 26 novembre 2001.

### **Organisation et contrôle du travail.**

article 28 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976. Mis à jour par avenant n° 25 1983.03.22 en vigueur le 1er avril 1983 étendu par arrêté du 7 mars 1983 JONC 20 mars 1983. Mis à jour par avenant n° 64 1998.04.23 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98.33 \*étendu avec exclusions par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999\*. Mis à jour par avenant n° 68 1999.06.21 BO conventions collectives 99.34. Mis à jour par avenant n° 69 1999.10.04 BO conventions collectives 99.43. Mis à jour par avenant n° 71 2000.03.06 BO conventions collectives 2000.18 étendu par arrêté du 22 juin 2000 JORF 30 juin 2000.*

Tenue de l'horaire du travail :

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

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

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

Organisation de l'horaire de travail :

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

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

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

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

Pour tout temps de reprise, s'ajoute un temps de préparation, d'accueil et de rangement des équipements, estimé à 25 %.

Restrictions à l'organisation du travail :

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

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

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.

Nota : ancien article I-2 de l'accord ARTT du 26 novembre 2001.

## **Définition et paiement des heures supplémentaires.**

article 29 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976. Mis à jour par avenant n° 22 1982.05.11 en vigueur le 1er juin 1980 étendu par arrêté du 14 décembre 1982 JONC 22 janvier 1983.*

Définition et paiement des heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale de 35 heures par semaine.

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

- au-delà de 46 heures de travail par semaine ;
- au-delà de 1 600 heures de travail par an ;

- heures effectuées 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 à la date de la signature de l'accord (90 heures).

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

Ce contingent peut toutefois faire l'objet d'un dépassement par autorisation du service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

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 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.

Nota : ancien article I-4 de l'accord ARTT du 26 novembre 2001.

## **Repos hebdomadaire.**

article 30-1 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976. Mis à jour par avenant n° 25 1983.03.22 en vigueur le 1er avril 1983 \*étendu par arrêté du 7 mars 1984 JONC 20 mars 1984. Mis à jour par avenant n° 47 1990.03.06 en vigueur le 7 mars 1990 \*étendu par arrêté du 28 mai 1990 JORF 8 juin 1990 avec exclusions\*.*

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.

Dérogação de droit :

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

Circonstances particulières :

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

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

Nota : ancien article I-6 de l'accord ARTT du 26 novembre 2001.

## **Jours fériés.**

article 30-2 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976. Mis à jour par avenant n° 25 1983.03.22 en vigueur le 1er avril 1983 étendu par arrêté du 7 mars 1984 JONC 20 mars 1983.*

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

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

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

Les jeunes âgés de moins de 18 ans et les apprentis ne peuvent travailler les jours fériés.

Dans le cadre de la modulation, les jours fériés sont inclus dans les 1 600 heures.

Nota : ancien article I-7 de l'accord ARTT du 26 novembre 2001.

## **CHAPITRE IX : Congés payés et congés spéciaux.**

### **Section I : Congé annuel payé.**

#### **Appréciation du droit au congé.**

article 31 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

Tout salarié qui justifie au cours de l'année de référence avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif a acquis le droit au congé.

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 de congés payés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci.

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

#### **Année de référence.**

article 32 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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

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

vacances après cette date.

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

Période de prise des congés :

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

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

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

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

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

### **Notion de travail effectif.**

article 33 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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

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

### **Durée des congés.**

article 34 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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

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



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

## **Congés des jeunes travailleurs et des jeunes mères.**

article 35 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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

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

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

## **Fractionnement du congé.**

article 36 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976. Mis à jour par avenant n° 22 1982.05.11 en vigueur le 1er juin 1982 étendu par arrêté du 14 décembre 1982 JONC 22 janvier 1983.*

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

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

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

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

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

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

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

## **Ordre des départs en congé.**

article 37 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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

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

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

### **Indemnité de congé payé.**

article 38 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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

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

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

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

### **Indemnité compensatrice de congés payés.**

article 39 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976. Mis à jour par avenant n° 33 1985.11.12 étendu par arrêté du 14 février 1986 JORF 28 février 1986.*

a) Rupture du contrat à durée indéterminée : "

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

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

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

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

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

b) Fin du contrat à durée déterminée :

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

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

## **Section II : Congés spéciaux.**

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

article 40 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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

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

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

### **Congé pour événements familiaux.**

article 41 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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

Quatre jours pour le mariage du salarié ;

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

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

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

## **CHAPITRE X : Délai-congé - Dispositions relatives à la résiliation du contrat de travail.**

### **Rupture anticipée de contrat à durée déterminée.**

article 42 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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

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

## **Délai-congé ou préavis réciproque en cas de contrat à durée indéterminée.**

article 43-1 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976. Mis à jour par avenant n° 25 1983.03.22 en vigueur le 1er avril 1983 étendu par arrêté du 7 mars 1984 JONC 20 mars 1984.*

Après l'expiration de la période d'essai, la partie qui désire rompre le contrat à durée indéterminée doit respecter le délai de préavis réglementaire, sauf faute grave imputable à l'une ou à 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, à moins d'accord écrit entre les parties.

La durée des préavis à l'issue de la période d'essai est fixée à :

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

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

## **Procédure de licenciement.**

article 43-2 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

### **1. Licenciement pour motif disciplinaire**

#### **a) Convocation à l'entretien préalable.**

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

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

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

#### **b) Notification du licenciement.**

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

## 2. Licenciement pour motif autre que disciplinaire et économique

### a) Convocation à l'entretien préalable.

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

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

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

### b) Notification du licenciement.

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

## 3. Licenciement pour motif économique de moins de dix salariés

### a) Convocation à l'entretien préalable.

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

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

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

### b) Notification du licenciement.

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

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

## article 43-2 (en vigueur non étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976. Mis à jour par avenant n° 38 1987.05.19 en vigueur le 13 juin 1987 étendu par arrêté du 15 février 1988 JORF 26 février 1988.*

### 1. Licenciement pour motif disciplinaire

#### a) Convocation à l'entretien préalable.

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

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

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

#### b) Notification du licenciement.

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

### 2. Licenciement pour motif autre que disciplinaire et économique

#### a) Convocation à l'entretien préalable.

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

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

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

#### b) Notification du licenciement.

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

### 3. Licenciement pour motif économique de moins de dix salariés

#### a) Convocation à l'entretien préalable.

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

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

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

#### b) Notification du licenciement.

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

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

## **Indemnité de licenciement.**

article 44 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976. Mis à jour par avenant n° 64 1998.04.23 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98.33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999.*

Les salariés non cadres ayant 2 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 pro rata 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 5 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 12 mois de salaire.

Elle n'est pas due lorsque le salarié atteint l'âge de 65 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 3 mois précédant la rupture du contrat.

L'indemnité calculée ne saurait être inférieure à celle prévue par l'article 5 de l'accord du 10 décembre 1977.

NOTA : Arrêté du 2 février 1999 art. 1 : extension sous réserve :  
aux premier et dernier alinéas de l'article 44 de la convention, le montant de l'indemnité de licenciement (art. 49-I de la loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988 relative à l'adaptation de l'exploitation agricole à son environnement économique et social en ce qu'il a rendu applicable en agriculture l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, et notamment son article 5) ;

## **Attestation de cessation de travail.**

article 45 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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.

## **Attestations Assedic.**

article 45-1 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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 l'Assedic.

## **Certificat de travail.**

article 46 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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

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

## **CHAPITRE XI : Apprentissage et formation professionnelle.**

(en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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

## **Apprentissage.**

article 47-1 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976. Mis à jour par avenant n° 25 1983.03.22 en vigueur le 1er avril 1983 étendu par arrêté du 7 mars 1984 JONC 20 mars 1984.*



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

## Formation des jeunes.

article 47-2 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976. Mis à jour par avenant n° 40 1987.10.13 en vigueur le 27 octobre 1987 étendu par arrêté du 15 février 1988 JORF 26 février 1988. Mis à jour par avenant n° 62 1997.03.10 BO conventions collectives 97.17, étendu par arrêté du 30 juin 1997 JORF 8 juillet 1997.*

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

Formation illicite.

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

## Congé formation.

article 48 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976. Mis à jour par avenant n° 31 1985.05.23 \*étendu par arrêté du 26 août 1985 JONC 5 septembre 1985 avec exclusions\*.*

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

1. Conditions relatives au salarié.

Le salarié doit justifier d'une ancienneté dans la branche professionnelle d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, et d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins six 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 1 152 heures (T étant la durée exprimée en heures du stage précédemment suivi) ;
- 8 ans si le précédent stage a été supérieur à 1 152 heures.

2. Conditions liées à l'entreprise.

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

3. Demande de congé.

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur (précisant l'intitulé,

les dates et l'organisateur du stage) au plus tard :

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

L'employeur a dix jours pour faire connaître son accord, le report de la demande (neuf mois maximum pour raisons de service) ou son refus (si les conditions liées au salarié à *l'entreprise* (1) ou au dépôt de la demande ne sont pas remplies).

#### 4.-Demande de prise en charge à l'organisme paritaire.

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

#### 5. Rémunération du congé de formation.

Après accord de l'organisme paritaire, le salarié en congé formation perçoit une rémunération fixée à 80 % du salaire (100 % si le salaire est inférieur à deux fois le 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 de formation par l'employeur, qui en demande ensuite le remboursement à l'organisme paritaire.

#### 6. Reclassement professionnel.

Le salarié qui, au cours du congé formation, aura acquis une qualification nouvelle reconnue par la convention collective sera reclassé dans la catégorie et l'emploi auquel cette qualification lui donne droit.

(1) Exclu de l'extension.

## CHAPITRE XII : Ancienneté.

article 49 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé.

## **CHAPITRE XIII : Hygiène, protection et sécurité des travailleurs, Médecine du travail.**

### **Hygiène et sécurité.**

article 50 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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

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

### **Médecine du travail.**

article 51 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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

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

## **CHAPITRE XIV : Régime complémentaire de retraite des assurances sociales agricoles.**

article 52 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.*

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

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

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

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

## **CHAPITRE XV : Dispositions relatives au départ à la retraite.**

### **Départ à la retraite**

article 53 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août*

## 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 de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Il bénéficie, s'il a atteint ou dépassé l'âge de 60 ans, d'une indemnité de départ à la retraite fixée comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

### 1. Personnel non cadre :

0,5 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.

### 2. 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

### I. - Mise à la retraite par l'employeur ne constituant pas un licenciement :

L'employeur peut décider la mise à la retraite du salarié lorsque celui-ci atteint ou dépasse l'âge de 60 ans, lorsque celui-ci peut bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein (tous régimes de base confondus) et remplit les conditions d'ouverture du droit et service de ladite pension.

Dans ce cas, la mise à la retraite n'est pas un licenciement. L'employeur devra néanmoins respecter le délai de préavis prévu à l'article 43-1 de la convention collective pour chaque catégorie de personnel.

Dans ces conditions, le salarié bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

### 1. Personnel non cadre :

1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté.

### 2. 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.

NOTA : Arrêté du 8 juin 1999 art. 1 : L'extension de cet avenant est prononcée sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant, au troisième alinéa du point 1 du paragraphe II de l'article 53 de la convention, le montant de l'indemnité de départ en retraite due au salarié en cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur (art. L. 122-14-13, alinéa 2, du code du travail).

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

### Définition de la méthode de classification

article 55 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 40 1987.10.13 en vigueur le 27 octobre 1987 \*étendu par arrêté du 15 février 1988 JORF 26 février 1988 avec exclusions\*. Mis à jour par avenant n° 41 1988.05.10 en vigueur le 11 juin 1988 \*étendu par arrêté du 23 août 1988 JORF 3 septembre 1988\*.*

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

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

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

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

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

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

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

### Présentation de la classification des emplois

article 56 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 64 1998.04.23 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98.33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999.*

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

Classement par catégorie

CATÉGORIE	EMPLOI	COEFFICIENT
1	Agent d'entretien	100
	Agent, hôtesse d'accueil	103
	Soigneur	103
	Cavalier soigneur	106
	Animateur soigneur	109

CATÉGORIE	EMPLOI	COEFFICIENT
2	Secrétaire	111
	Guide équestre	118
	Soigneur responsable d'écurie	121
	Enseignant animateur	130
3	Secrétaire-comptable	150
	Enseignant	150
4	Enseignant responsable pédagogique	167
5	Directeur	193

### Classement par familles d'emploi

#### Maintenance. - Soins

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

#### Animation. - Enseignement

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

#### Administratifs. Direction

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

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

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

## Présentation de la grille de classification des emplois

article 57 (en vigueur étendu)

Crée par avenant n° 64 1998.04.23 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98.33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999.

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

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

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

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

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

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

- accueil ;
- animation ;
- gestion.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAT.	EMPLOI	FONCTION					COEF.
		ENTRETIEN ET MAINTENANCE soins et valorisation des équidés	ACCUEIL	ANIMATION	GESTION	ENSEIGNEMENT	
1	Soigneur	Assure les soins aux équidés, comprend le comportement des équidés et développe des contacts avec eux.	Orienté les demandes des publics, participe à la qualité de l'accueil.	S'intègre dans une équipe d'animation.	Gère les soins courants assurés aux équidés, informe et rend compte des stocks (alimentation, fourrage...).	-	103
	Cavalier soigneur	Assure les soins courants aux équidés et apprécie leur état de santé. Est associé au débouillage et au travail des équidés. Met en oeuvre les règles de sécurité et d'hygiène qui s'imposent.	Participe à l'accueil des cavaliers et des groupes d'enfants et d'adultes, informe des règles de sécurité.	Participe aux promenades, assiste des groupes de cavaliers.	Gère les soins selon prescription du vétérinaire.	-	106
	Animateur soigneur	Participe au débouillage et au travail des équidés d'école.	Participe à l'accueil des publics et informe des règles de sécurité, présente les activités de l'entreprise.	Peut être intégré dans une équipe d'animation, participe à l'organisation et au déroulement des activités équestres ou autres et met en oeuvre les règles d'hygiène et de sécurité qui s'imposent, participe à l'animation de groupes d'enfants et d'adultes.	Gère la ferrure, le matériel d'animation et les règles de sécurité inhérentes à l'exercice de son activité professionnelle.	-	109
	Soigneur responsable d'écurie	Assure le débouillage selon un planning de travail, participe au travail des équidés d'école, organise et distribue le travail selon les consignes, observe et apprécie l'état des installations.	Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène.	Participe aux activités et en assure le déroulement logistique, participe à l'encadrement de groupes de débutants.	Gère le suivi du personnel de catégorie 1, les soins, les stocks, la pharmacie et les écuries, en général selon les règles liées à l'hygiène et à la sécurité.	-	121



CAT.	EMPLOI	FONCTION					COEF.
		ENTRETIEN ET MAINTENANCE soins et valorisation des équidés	ACCUEIL	ANIMATION	GESTION	ENSEIGNEMENT	
2	Secrétaire	-	Réceptionne, vérifie et enregistre l'information et leur donne une suite efficace, décèle les erreurs et les corrige, tient à jour les fichiers, assure le suivi de la comptabilité courante et élémentaire, suit le planning de la clientèle avec les animateurs et enseignants.	Participe à l'organisation des manifestations de l'établissement.	Gère le suivi du personnel d'accueil, la comptabilité simple, les fichiers clientèle et fournisseurs, la facturation, les relances, le courrier, les messages, le standard, l'informatique, la relation clientèle.	-	111
	Guide équestre	Assure et contrôle le déboufrage des équidés de randonnée, assure et évalue le travail des équidés de randonnée, est responsable des soins pendant tout le déroulement de la randonnée, est capable de déceler boiteries, troubles respiratoires, abcès, mycoses... , adopte une attitude préventive des blessures de harnachement, des accidents d'attache, prend des précautions dans l'installation des équidés en étape et assure l'alimentation et l'abreuvement.	Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène, porte une attention particulière à l'accompagnement des enfants, est réceptif aux besoins de la clientèle et à ses motivations, se soucie de la qualité des relations avec la population et les usagers de l'espace naturel (agriculteurs, forestiers...), se préoccupe des conditions de réception lors des nuits en gîte d'étape.	Développe l'aspect touristique de la randonnée, organise et anime les soirées, évalue l'impact en termes de satisfaction de la clientèle et améliore ses prestations, s'informe sur les aspects culturels et économiques des régions traversées et en communique les principales caractéristiques.	Gère le suivi du personnel de catégorie 1, la clientèle (organisation et répartition selon âge, niveau, motivation,...), les équidés (travail, repos).  Assure : - le renouvellement des équidés (vente-achat) et se préoccupe de leur devenir avant leur " fin de carrière ", la préparation et le déroulement de la randonnée (itinéraire, budget, sécurité, pharmacie, ferrure, livrets sanitaires).	Transmet les bases techniques liées à la pratique de la randonnée, topographie et conduite du cheval sur la voie publique, harnachement et préparation du bât, notions de ferrure et de soins d'urgence.	118
3	Secrétaire comptable	-	Développe la qualité et la cohérence de la communication de l'entreprise, entretient et développe un réseau de relations professionnelles, hiérarchise les informations selon leur importance et leur urgence.	Participe à l'organisation des manifestations de l'établissement.	Gère le suivi du personnel de catégorie 1 et 2, le suivi des clients, des fournisseurs, le suivi de la trésorerie (banque), les salaires, déclarations aux organismes concernés.  - Assure les commandes sous ordres, assure la comptabilité générale jusqu'au bilan (journaux, comptes généraux, balances, grand-livre).  - Participe à l'élaboration du budget prévisionnel.	-	150

CAT.	EMPLOI	FONCTION					COEF.
		ENTRETIEN ET MAINTENANCE soins et valorisation des équidés	ACCUEIL	ANIMATION	GESTION	ENSEIGNEMENT	
4	Enseignant responsable pédagogique	- Organise, assiste, contrôle et planifie la gestion des équidés, veille à la préservation de leur intégrité morale et physique assure et contrôle la propreté de l'entreprise.	Améliore et développe les prestations en fonction des besoins recensés de la clientèle, capable de résoudre des difficultés liées aux relations humaines, que ce soit au sein de l'entreprise ou vis-à-vis de la clientèle.	Préconise des produits d'animation, programme les activités.	Gère le suivi du personnel de catégorie 1, 2 et 3, les équidés d'école, la politique d'achat des équidés, la formation, la compétition - Évalue les atouts et contraintes de l'entreprise liés à l'environnement. - Estime les possibilités de développement de l'entreprise en fonction de l'évolution de la demande.	Maîtrise la pédagogie différenciée, possède un début d'expertise dans une activité d'enseignement, contrôle et coordonne l'organisation pédagogique, peut encadrer et animer une équipe pédagogique.	167
5	Directeur	Est garant de l'éthique professionnelle dans la gestion des équidés : à ce titre, il s'assure de l'application stricte des règles relatives au maintien de leur bien-être et de leur confort, est garant de la propreté de l'entreprise.	Coordonne et contrôle l'ensemble du système d'information-communication, s'assure de la qualité des services rendus, prévient et gère les conflits de toute nature, veille au développement de l'image de l'entreprise.	Veille au bon déroulement des activités proposées sous l'angle de la sécurité et de la qualité.	Gère la politique globale, l'entreprise et l'ensemble des moyens, le personnel, les investissements, le budget, la formation continue, les prévisions, les résultats.	Organise l'évaluation et l'évolution des pratiques, apprécie les potentialités et l'initiative, favorise la réflexion et l'expérimentation de méthodes pédagogiques, recueille des avis, apprécie les arguments avant de décider de la politique pédagogique globale de l'entreprise, met en oeuvre le projet pédagogique de l'entreprise, développe la motivation.	193

### FONCTIONS SUPPLÉMENTAIRES (FS) (Tableau 2)

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

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

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

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

## Fonctionnement de la grille de classification

article 58 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 64 1998.04.23 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98.33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999.*

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

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

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

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

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

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

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

### Exemple 1

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

### Exemple 2

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

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

- associer ;
- participer ;
- assister.

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

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

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

## Entretien annuel

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

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

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

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

## article 59 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 64 1998.04.23 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98.33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999.*

## Fiches descriptives d'emploi

Chaque fiche est composée de plusieurs éléments successifs :

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

	<b>RAPPEL DES TÂCHES</b>
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 préréglées (tracteur, bobkat).

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.

	<b>RAPPEL DES TÂCHES (Idem qu'agent d'entretien catégorie 1, complété par</b>
Entretien et maintenance, soins et valorisation des équidés	Assure les soins aux équidés, comprend le comportement des équidés et développe des contacts avec eux.
Accueil	Orienté 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 établissements équestres (CPNEEE).

Progression professionnelle :

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

l'emploi immédiatement supérieur.

Capacités équestres professionnelles : néant.

	<b>RAPPEL DES TÂCHES (idem que soigneur catégorie 1, complété par :)</b>
Entretien et maintenance, soins et valorisations des équidés	Assure les soins courants aux équidés et apprécie leur état de santé, est associé au débouillage et au travail des équidés, met en oeuvre les règles de sécurité et d'hygiène qui s'imposent.
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 ", d'un BEPA " activités hippiques ", d'un brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAPAAT), ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de soigneur ou de 2 années d'expérience professionnelle dans le métier de soigneur ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNEEE).

Progression professionnelle :

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

Capacités équestres professionnelles :

Capacité I (voir annexe III).

Exploitation d'équidés en compétition.

<b>RAPPEL DES TÂCHES (idem que cavalier soigneur et agent hôteesse d'accueil catégorie 1, complété par :)</b>	
Entretien et maintenance, soins et valorisation des équidés	Participe au débouillage 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 oeuvre les règles d'hygiène et de sécurité qui s'imposent, participe à l'animation de groupes d'enfants et d'adultes.
Gestion	Gère la fermeture, le matériel et les règles de sécurité inhérentes à l'exercice de son activité professionnelle.
(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2).	

#### Définition de l'emploi :

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

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

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

#### Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi nécessite l'acquisition de compétences et des aptitudes dans l'encadrement et l'animation de groupes d'enfants.

Cet emploi est accessible au titulaire d'un brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAPAAT), d'un BEPA " activités hippiques ", d'un CAPA, option " palefrenier-soigneur ", d'un brevet d'animateur poney (BAP), du diplôme accompagnateur de tourisme équestre (ATE) ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de soigneur ou de 4 années d'expérience professionnelle dans le métier de soigneur ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNEEE).

#### 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.

<b>RAPPEL DES TÂCHES (idem que cavalier soigneur catégorie 1, complété par :)</b>	
Entretien et maintenance, soins et valorisation des équidés	Assure le débouillage selon un planning de travail, participe au travail des équidés d'école, organise et distribue le travail selon les consignes, observe et apprécie l'état des installations.



<b>RAPPEL DES TÂCHES (idem que cavalier soigneur catégorie 1, complété par :)</b>	
Accueil	Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène.
Animation	Participe aux activités et en assure le déroulement logistique, participe à l'encadrement de groupes de débutants.
Gestion	Gère le suivi du personnel de catégorie 1, les soins, les stocks, la pharmacie et les écuries, en général selon les règles liées à l'hygiène et à la sécurité.
(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2).	

Définition de l'emploi :

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

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

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

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

Conditions d'accès à l'emploi :

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

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

Capacités équestres professionnelles :

Capacité II (voir annexe III).

Exploitation d'équidés en compétition.

<b>RAPPEL DES TÂCHES (Idem qu'animateur soigneur catégorie 1, complété par :)</b>	
Entretien et maintenance, soins et valorisation des équidés	Assure et contrôle le débouillage des équidés de randonnée, assure et évalue le travail des équidés de randonnée, est responsable des soins pendant tout le déroulement de la randonnée, est capable de déceler les boiteries, troubles respiratoires, abcès, mycoses, etc., adopte une attitude préventive des blessures de harnachement, des accidents d'attache, prend des précautions dans l'installation des équidés en étapes et assure l'alimentation et l'abreuvement.
Accueil	Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène, porte une attention particulière à l'accompagnement des enfants, est réceptif aux besoins de la clientèle et à ses motivations, se soucie de la qualité des relations avec la population et les usagers de l'espace naturel (agriculteurs, forestiers...), se préoccupe des conditions de réception lors des nuits en gîte d'étape.
Animation	Développe l'aspect touristique de la randonnée (visites de sites, spectacles locaux...), organise et anime les soirées, évalue l'impact en termes de satisfaction de la clientèle et améliore ses prestations, s'informe sur les aspects culturels et économiques des régions traversées et en communique les principales caractéristiques.
Gestion	Gère le suivi du personnel de catégorie 1, la clientèle (organisation et répartition selon âge, niveau, motivation...), les équidés (répartition du travail et du repos). Assure le renouvellement des équidés (vente-achat) et se préoccupe de leur devenir avant leur " fin de carrière ", la préparation et le déroulement de la randonnée : itinéraire, lieux d'étape, matériel, vitesse de marche, choix des allures, temps d'arrêt et de repos, intendance (équidés et clientèle), budget et moyens, sécurité des usagers, des pratiquants et des équidés, pharmacie (trousse de secours) et ferrure, livrets de vermifugation et vaccination.

	<b>RAPPEL DES TÂCHES (Idem qu'animateur soigneur catégorie 1, complété par :)</b>
Enseignement	Transmet les bases techniques liées à la pratique de la randonnée : topographie et conduite du cheval sur la voie publique, harnachement et préparation du bât, notions de ferrure et de soins d'urgence.
(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2.)	

Définition de l'emploi :

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

Emploi nécessitant des qualités humaines et relationnelles importantes.

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

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

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

Il organise ses randonnées en conséquence.

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

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

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

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

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

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

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

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

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire du diplôme d'accompagnateur de tourisme équestre (ATE), avec 5 années d'expérience ou d'un certificat de qualification professionnelle d'enseignant ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNEEE).

Capacités équestres professionnelles :

Capacité II (voir annexe III).

Exploitation d'équidés en compétition.

ENSEIGNANT ANIMATEUR	Catégorie 2	COEFFICIENT 130
----------------------	-------------	-----------------

Définition de l'emploi :

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

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

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

Il organise ses séances en conséquence.

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 oeuvre la relation :

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

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

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

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

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

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

Il peut, également, selon son expérience, ses compétences, ses aptitudes et ses connaissances, participer à

la formation de stagiaires de catégorie 1.

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire du BEES1 ou d'un certificat de qualification professionnelle correspondant aux fonctions " d'enseignant animateur catégorie 2 " ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNEEE).

Progression professionnelle :

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

Capacités équestres professionnelles :

Capacité III (voir annexe III).

Exploitation d'équidés en compétition.

ENSEIGNANT	Catégorie 3	COEFFICIENT 150
------------	-------------	-----------------

Définition de l'emploi :

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

Le salarié a une vision globale et cohérente des situations.

Il réagit face aux situations particulières.

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

Il a confiance en ses capacités et connaissances acquises.

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

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

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

- définition d'un objectif en cohérence avec les moyens structurels et les équidés mis à disposition, le niveau, les capacités et le nombre des pratiquants ;
- programmation des actions de manière progressive et individualisée ;
- interventions adaptées pour aménager le milieu - régulation - à l'aide de dispositifs pédagogiques dans le but de faciliter les apprentissages psychomoteurs et la réussite, sources de motivation ;
- création de conditions favorisant la résolution de difficultés croissantes par l'auto-évaluation ;

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

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

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

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

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

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

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire d'un BEES1, d'un certificat de qualification professionnelle " d'enseignant-animateur, catégorie 2 ", avec 5 années d'expérience ou d'un BEES2 ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNEEE).

Progression professionnelle :

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

Capacités équestres professionnelles :

Capacité III (voir annexe III).

Exploitation d'équidés en compétition.

ENSEIGNANT RESPONSABLE PÉDAGOGIQUE	Catégorie 4	COEFFICIENT 167
------------------------------------	-------------	-----------------

Définition de l'emploi :

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

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

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

Il possède un début d'expertise professionnelle.

Peut agir très vite et anticiper. Est immédiatement opérationnel.

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

Il possède une autonomie et sait en fixer les limites.

Sait donner de nouvelles interprétations aux règles.

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

Stratégie globale plutôt qu'analytique.

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

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

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

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

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

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

Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire d'un BEES2 avec 5 années d'expérience, d'un BEES1 ou d'un certificat de qualification professionnelle " d'enseignant-animateur catégorie 2 " avec 10 années d'expérience ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNEEE).

Progression professionnelle :

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

Capacités équestres professionnelles :

Capacité III ou IV (voir annexe III).

Exploitation d'équidés en compétition.

RAPPEL DES TÂCHES	
Accueil	Reçoit et oriente la clientèle, assure la qualité de l'accueil, présente une image positive de l'entreprise, actualise les informations et leur donne une suite efficace, assure la saisie informatique.
Animation	Participe aux manifestations de l'établissement.
Gestion	Gère l'information, la documentation, les messages, le standard, l'encaissement.
(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2).	

SECRÉTAIRE	Catégorie 2	COEFFICIENT 111
------------	-------------	-----------------

RAPPEL DES TÂCHES (Idem qu'agent hôteesse d'accueil catégorie 1, complété par :)	
Accueil	Réceptionne, vérifie, enregistre et actualise les informations et leur donne une suite efficace, décèle les erreurs et les corrige, tient à jour les fichiers, assure le suivi de la comptabilité courante et élémentaire, suit le planning de la clientèle avec les animateurs et enseignants.
Animation	Participe à l'organisation des manifestations de l'établissement.
Gestion	Gère le suivi du personnel d'accueil, la comptabilité simple, les fichiers clientèle et fournisseurs, la facturation, les relances, le courrier, les messages, le standard, l'informatique, la relation clientèle.
(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2).	

SECRÉTAIRE COMPTABLE	Catégorie 3	COEFFICIENT 150
----------------------	-------------	-----------------

RAPPEL DES TÂCHES (idem que secrétaire catégorie 2, complété par :)	
Accueil	Développe la qualité et la cohérence de la communication de l'entreprise, entretient et développe un réseau de relations professionnelles, hiérarchise les informations selon leur importance et leur urgence.
Animation	Participe à l'organisation des manifestations de l'établissement.
Gestion	Gère le suivi du personnel de catégorie 1 et 2, le suivi des clients, des fournisseurs, le suivi de la trésorerie (banque), les salaires, déclarations aux organismes concernés. Assure les commandes sous ordre, assure la comptabilité générale jusqu'au bilan (journaux, comptes généraux, balances, grand-livre), participe à l'élaboration du budget prévisionnel.
(Pour les fonctions supplémentaires voir article 57 tableau n° 2).	

DIRECTEUR	Catégorie 5	COEFFICIENT 193
-----------	-------------	-----------------

Définition de l'emploi :

En accord avec l'employeur :

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

Capacités équestres professionnelles : néant.

Article 2

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

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

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

# ANNEXE II. Avenant n° 64 du 23 avril 1998

Organisations patronales signataires :  
Le groupement hippique national (GHN) ;  
Le syndicat national des exploitants d'établissements professionnels d'enseignements équestres (SNEEPEE),

Syndicats de salariés signataires :  
La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;  
La fédération nationale agroalimentaire et forestières (FNAF) CGT ;  
La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC ;  
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO,

Catégorie socio-professionnelle	Ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres
---------------------------------	--

## Définition de l'emploi

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 64 1998.04.23 en vigueur le 1er octobre 1998 BO conventions collectives 98.33 étendu par arrêté du 2 février 1999 JORF 10 février 1999.*

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

### 1. Contenu de l'activité

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

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

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

### 2. Autonomie et initiative

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

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

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

### 3. Responsabilité et complexité

La responsabilité renvoie à plusieurs notions :

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



erreurs commises (sur le plan économique, sur la sécurité des personnes).

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

#### 4. Dimension relationnelle

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

Elle peut se mesurer selon une échelle de 3 niveaux :

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

# ANNEXE III - Capacités équestres professionnelles de référence. Avenant n° 79 du 2 octobre 2006

Organisations patronales signataires :  
Le groupement hippique national (GHN) ;  
Le syndicat national des entreprises de tourisme équestre (SNETE),

Syndicats de salariés signataires :  
La confédération française de l'encadrement CFE-CGC ;  
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ;  
La fédération de l'agriculture CFTC (CFTC-AGRI) ;  
La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT,

Catégorie socio-professionnelle
---------------------------------

Ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres
--

(En vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 79 2006.10.02 art. 1 BO conventions collectives 2006.48 étendu par arrêté du 19 janvier 2007 JORF 9 février 2007.*

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

" Fonctionnement de la grille de classification ".

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

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

## CEP 1

Référence article 59 : cavalier soigneur.

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

## CEP 2 Equitation

Référence article 59 :

- animateur soigneur ;

- soigneur responsable d'écurie.

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

## CEP 2 Tourisme équestre

Référence article 59 :

- animateur soigneur ;

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

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

CEP 3 Equitation

Référence article 59 :

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

CEP 3 Tourisme équestre

Référence article 59 :

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

CEP 4 Référence article 59 : enseignant responsable pédagogique.

## Capacités équestres professionnelles (CEP 1)

(En vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 79 2006.10.02 art. 1 BO conventions collectives 2006.48 étendu par arrêté du 19 janvier 2007 JORF 9 février 2007.*

Objectifs :

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

1	2	3
Capacité évaluée		
Etre capable de contrôler l'équilibre, la vitesse et la direction d'un cheval ou poney monté dans des situations connues et sécurisées et de se déplacer ainsi de manière autonome.	Etre capable d'effectuer des opérations de manipulation courante, de soins courants et de préparation au travail d'un cheval, ou poney, dans le respect du bien-être et de la psychologie de l'animal.	Etre capable de mener en main, au pas et au trot et de détendre à la longe aux trois allures un cheval ou un poney, tiré au sort, préalablement détendu (et préalablement enrêné si besoin), pour un travail à effectuer ultérieurement.
Conditions d'évaluation		

1	2	3
<p>Test individuel pratique d'une durée de 10 minutes (après 10 minutes de préparation pour le candidat), en carrière ou en extérieur.</p> <p>Description :</p> <p>Travail aux trois allures, dans un lieu sécurisé, incluant des transitions inter-allures et l'enchaînement de courbes larges et serrées.</p> <p>Le test est suivi d'un entretien.</p>	<p>Test individuel pratique d'une durée de 10 minutes (après 10 minutes de préparation pour le candidat) sur l'une ou plusieurs des opérations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le pansage ;</li> <li>- brider et seller un équidé ;</li> <li>- soins après le travail ;</li> <li>- entretien des pieds.</li> </ul> <p>Le test est suivi d'un entretien.</p>	<p>Test individuel pratique d'une durée de 10 minutes (après 10 minutes de préparation pour le candidat) sur l'une ou plusieurs des opérations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- détente à la longe d'un cheval ou d'un poney ;</li> <li>- présentation en main d'un équidé d'instruction.</li> </ul> <p>Le test est suivi d'un entretien.</p>
Critères d'évaluation		
<p>Position, assiette et fonctionnement du cavalier (équilibre).</p> <p>Correction dans l'emploi et l'effet des aides.</p> <p>Correction des exercices réalisés dans le travail (impulsion, contrôle de la direction).</p> <p>Cohérence du travail réalisé (progressivité, adaptation allures-tourner, prise en compte de l'environnement).</p> <p>Avis du jury - ACQUIS - NON ACQUIS</p>	<p>Qualité de la réalisation (justesse du geste).</p> <p>Comportement et place lors du travail (calme, attention, qualité du contact avec l'animal).</p> <p>Respect de la sécurité.</p> <p>Avis du jury - ACQUIS - NON ACQUIS</p>	<p>Réglage et utilisation des harnachements.</p> <p>Correction des exercices.</p> <p>Adaptation au comportement du cheval au cours du travail.</p> <p>Comportement et place lors du travail (calme, attention).</p> <p>Respect de la sécurité.</p> <p>Cohérence et efficacité de l'ensemble du travail.</p> <p>Avis du jury - ACQUIS - NON ACQUIS</p>
4. La capacité d'explication est évaluée par le cumul des 3 entretiens.		

## Capacités équestres professionnelles 2 ' Equitation ' (CEP 2)

(En vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 79 2006.10.02 art. 1 BO conventions collectives 2006.48 étendu par arrêté du 19 janvier 2007 JORF 9 février 2007.*

Objectifs :

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

1	2	3
Capacité évaluée		

1	2	3
Etre capable d'effectuer un travail sur le plat incluant la reprise définie préalablement.	Etre capable d'effectuer un travail à l'obstacle incluant le parcours défini préalablement.	Etre capable d'effectuer le travail d'un cheval ou d'un poney, tiré au sort : - sur le plat, à la longe ou aux longues rênes (type d'enrènement, barres au sol) ; - ou en liberté.
Conditions d'évaluation		
<p>Réalisation d'un travail sur le plat d'un cheval en filet, avec éperons ou cravache facultatifs, d'une durée de 12 minutes, incluant la reprise définie ci-dessous. Le travail comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- arrêt, pas allongé, 1/2 volte en chassant les hanches ;</li> <li>- trot de travail, cession à la jambe ;</li> <li>- galop de travail, transitions galop-trot-galop ;</li> <li>- contre-galop, galop moyen.</li> </ul> <p>Reprise imposée : étant 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 5 mètres). EF : changement de main, développer le trot quelques foulées. A : doubler dans la longueur. LH : cession à la jambe droite. ME : changement de main, développer le trot quelques foulées. V : départ au galop à gauche. FXM : ligne courbe au contre-galop. HXF : changement de main. Vers X : passer au trot quelques foulées, puis repartir au galop à droite. KXH : ligne courbe au contre-galop. H : trot de travail. C : doubler dans la longueur. IK : cession à la jambe gauche. A : doubler dans la longueur. I : arrêt, immobilité pour marquer la fin de la partie imposée. NB : le candidat continue le travail du cheval jusqu'à la fin du temps imparti ; il peut reprendre tout mouvement qu'il jugerait mal réalisé dans la partie imposée.</p>	<p>Réalisation d'un travail à l'obstacle, d'une durée de 10 minutes, incluant le parcours suivant :</p> <p>Le parcours comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 8 à 10 obstacles, dont 1 double à deux foulées, et 2 lignes à contrat de foulées justes ;</li> <li>- longueur du parcours : de 400 à 450 mètres ;</li> <li>- obstacles mobiles simples : hauteurs = 0,90 mètre, largeurs maxi = 1,05 mètre ;</li> <li>- combinaison du double : hauteur = 0,90 mètre, largeur = 0,95 mètre, la côte de 4 obstacles peut varier (de + ou - 5 centimètres).</li> </ul> <p>Trois obstacles simples, hors parcours, sont mis à disposition pour le travail.</p> <p>NB : le candidat dans son travail peut à volonté sauter des obstacles du parcours et des obstacles hors parcours. Le plan du parcours est affiché et le parcours est reconnu par les candidats avant l'évaluation.</p> <p>Durée : 10 minutes maximum (travail et parcours).</p>	<p>Test individuel pratique d'une durée de 15 minutes (après 10 minutes de préparation pour le candidat).</p> <p>Définition de la séance tirée au sort :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Travail sur le plat à la longe avec enrènement.</li> <li>b) Travail sur le plat aux longues rênes.</li> <li>c) Travail en liberté.</li> </ul> <p>Le candidat travaille le cheval ou poney, préalablement détendu, aux trois allures en incluant des transitions et changements de direction.</p> <p>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.</p> <p>Durée : 15 minutes de travail au maximum.</p>
Critères d'évaluation		

1	2	3
<p>Correction des exercices réalisés dans le travail (attitude, orientation et locomotion).</p> <p>Qualité de présentation de la reprise imposée.</p> <p>Position, assiette et fonctionnement du cavalier.</p> <p>Correction dans l'emploi et l'effet des aides.</p> <p>Justesse du travail (impulsion, cadence, harmonie).</p> <p>Cohérence du travail réalisé.</p> <p>Avis du jury - ACQUIS - NON ACQUIS</p>	<p>Correction du train et du tracé (vitesse, équilibre, courbes).</p> <p>Correction des abords (encadrement, contrats de foulées) lors du travail et du parcours.</p> <p>Aisance, fonctionnement et liant du cavalier à l'obstacle (travail et parcours).</p> <p>Qualité de la réalisation du parcours déterminé.</p> <p>Justesse dans l'emploi du cheval (impulsion, cadence, régularité).</p> <p>Cohérence et efficacité de l'ensemble du travail réalisé.</p> <p>Pénalités particulières :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 chutes = non acquis.</li> <li>- 3 grosses fautes (précède, en retard) sur les sauts = non acquis.</li> <li>- non-exécution de la totalité du parcours = non acquis.</li> <li>- attitude dangereuse = non acquis.</li> </ul> <p>Avis du jury - ACQUIS - NON ACQUIS</p>	<p>Réglage et utilisation des harnachements et enrênement.</p> <p>Correction des exercices (attitude, locomotion).</p> <p>Adaptation au comportement du cheval au cours du travail.</p> <p>Comportement et place lors du travail (calme, attention).</p> <p>Respect de la sécurité.</p> <p>Cohérence et efficacité de l'ensemble du travail.</p> <p>Avis du jury - ACQUIS - NON ACQUIS</p>
<p>Les tests 1, 2 et 3 ne pourront pas se compenser et seront évalués sur le principe acquis-non acquis.</p>		

4	5	6
<p>Capacité évaluée</p>		
<p>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.</p>	<p>Etre capable d'expliquer les connaissances nécessaires pour le convoyage d'équidés.</p>	<p>Etre capable d'expliquer la ou les techniques utilisées.</p>
<p>Conditions d'évaluation</p>		
<p>Test individuel pratique d'une durée de 10 minutes (après 10 minutes de préparation par le candidat) sur l'une ou plusieurs des opérations à effectuer décrites dans l'annexe correspondante.</p>	<p>5 A - Contrôle de connaissances écrit portant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la réglementation relative à la protection des animaux en cours de transport et à la santé animale ;</li> <li>- éléments de physiologie, d'alimentation, comportement, stress, santé et pathologie au cours du transport ;</li> <li>- impact du travail du chauffeur sur le bien-être des équidés.</li> </ul> <p>5B - Test individuel pratique d'une durée de 10 minutes (après 10 minutes de préparation pour le candidat) portant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- maniement, contention, premiers soins et interventions sur les équidés en cas de nécessité.</li> </ul>	<p>Cumul des entretiens individuels avec le jury, réalisés après chacun des tests pratiques, d'une durée de 10 minutes chacun.</p>
<p>Critères d'évaluation</p>		
<p>Justesse et précision des gestes et réglages effectués, selon la grille d'évaluation décrite dans l'annexe correspondante.</p>	<p>Justesse et précision des réponses écrites, puis des manipulations et interventions effectuées, selon les grilles d'évaluation décrites dans l'annexe correspondante.</p>	<p>Adéquation des réponses avec la pratique.</p> <p>Qualité de l'expression orale.</p> <p>Proposition de solutions judicieuses.</p>

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

(En vigueur étendu)

Crée par avenant n° 79 2006.10.02 art. 1 BO conventions collectives 2006.48 étendu par arrêté du 19 janvier 2007 JORF 9 février 2007.

Objectifs :

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

1	2	3
Capacité évaluée		
Etre capable de présenter un test professionnel en terrain varié.	Etre capable de réaliser une épreuve professionnelle.	Etre capable de présenter le test professionnel non monté, équidé tiré au sort, sur le plat, à la longe ou aux longues rênes, (type d'enrènement, barres au sol)
Conditions d'évaluation		

1	2	3
<p>Réalisation d'un parcours de maîtrise d'allure, dans une tenue adaptée au tourisme équestre. Harnachement et équipement de randonnée : selle spécifique avec sacoches et fontes, trousse de dépannage.</p> <p>L'enchaînement comprend :</p> <p>A pied, plan ascendant (+ 30° sur environ 5 m)</p> <p>Au choix contre-haut (0,70/0,80)</p> <p>Contre-bas (0,70/0,80 m)</p> <p>Tronc (0,80) maxi</p> <p>Reculer de 4 pas (couloir de 1 m de large)</p> <p>Montoir, à droite, puis</p> <p>Au pas : autour d'un piquet (fixe et rigide, bien enfoncé) 2 tours complets main posée ouverte</p> <p>Galop : départ au galop du pas dans une zone matérialisée</p> <p>- long 8 m largeur 2 m</p> <p>30 m de galop sur le pied indiqué par le jury</p> <p>Trot : transition au trot enlevé à 10 du slalom</p> <p>Slalom 5 piquets - 6 m d'intervalle (hauteur des fanions 1,50 minimum) en équilibre</p> <p>Galop : départ au galop du pas dans une zone matérialisée</p> <p>- 30 m sur l'autre pied</p> <p>Pas : transition au pas à 15 m de la barrière.</p> <p>Passage d'une barrière.</p> <p>Trot : plan ascendant au trot en équilibre (pente 30° sur +/- 5 m)</p> <p>Plan descendant au trot assis (30° sur 5 m).</p> <p>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).</p> <p>Hauteur maxi 0,80 m.</p> <p>Pas avec cheval de main :</p> <p>Plan ascendant 30° - 5 m.</p> <p>Slalom 5 piquets (6 m d'intervalle).</p> <p>Passage d'un gué (si possible).</p> <p>Arrêt du cheval monté dans un cercle de 3 m de</p>	<p>Réalisation d'un parcours d'orientation et de régularité, en situation de tourisme équestre, défini comme suit : parcours extérieur d'une longueur maximum de 25 km, en situation de promenade préalablement organisé et comprenant une halte.</p> <p>Le candidat évolue avec des pratiquants dans les conditions définies par le jury.</p> <p>Le candidat respecte l'itinéraire fixé, ainsi que la réglementation concernant la circulation à cheval, l'utilisation des équidés, l'organisation et l'aménagement des haltes.</p> <p>Le candidat doit choisir des allures adaptées et s'adapter aux conditions (météo ..).</p> <p>Le candidat assure la préparation de la cavalerie, des trousse de secours et de dépannage et de la logistique.</p> <p>Durée : 1 journée.</p>	<p>Test individuel pratique (après 10 minutes de préparation pour le candidat) sur l'une des séances suivantes :</p> <p>Définition de la séance tirée au sort :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- travail sur le plat à la longe ;</li> <li>- travail sur le plat aux longues rênes.</li> </ul> <p>Le candidat travaille le cheval ou poney, préalablement détendu, durant 10 minutes aux 3 allures, en incluant des transitions et changements de direction.</p> <p>Le candidat peut être amené à participer à l'aménagement du lieu de travail.</p>



4	5	6
Capacité évaluée		
Etre capable d'équiper un cheval ou un poney avec un harnachement adapté.	Etre capable d'expliquer les connaissances nécessaires pour le convoyage d'équidés.	Etre capable de rendre compte et expliciter les opérations effectuées au cours d'un entretien avec le jury.
Conditions d'évaluation		
Test individuel pratique d'une durée de 10 minutes (après 10 minutes de préparation pour le candidat) sur l'une ou plusieurs des opérations à effectuer décrites dans l'annexe correspondante.	<p>5 A - contrôle de connaissances écrit portant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la réglementation relative à la protection des animaux en cours de transport et à la santé animale ;</li> <li>- éléments de physiologie, d'alimentation, comportement, stress, santé et pathologie au cours du transport ;</li> <li>- impact du travail du chauffeur sur le bien-être des équidés.</li> </ul> <p>5 B - Test individuel pratique d'une durée de 10 minutes (après 10 minutes de préparation pour le candidat) portant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- maniement, contention, premiers soins et interventions sur les équidés en cas de nécessité.</li> </ul>	Cumul des entretiens individuels avec le jury, réalisés après chacun des tests pratiques, d'une durée de 10 minutes chacun.
Critères d'évaluation		
Justesse et précision des gestes et réglages effectués, selon la grille d'évaluation décrite dans l'annexe correspondante.	Justesse et précision des réponses écrites, puis des manipulations et interventions effectuées, selon les grilles d'évaluation décrites dans l'annexe correspondante.	<p>Adéquation des réponses avec la pratique.</p> <p>Qualité de l'expression orale.</p> <p>Proposition de solutions judicieuses.</p>

## Capacités équestres professionnelles ' Equitation ' (CEP 3)

(En vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 79 2006.10.02 art. 1 BO conventions collectives 2006.48 étendu par arrêté du 19 janvier 2007 JORF 9 février 2007.*

Objectifs :

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

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

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

2-3	2-3	4
Capacité évaluée		
<p>Etre capable :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'assurer les soins courants aux chevaux et aux poneys, en tenant compte des règles d'hygiène et de sécurité ;</li> <li>- de réaliser les opérations quotidiennes liées au maintien de l'état de santé du cheval, en tenant compte de la législation ;</li> <li>- de préparer la cavalerie dans le respect de la psychologie et du bien-être animal.</li> </ul>	<p>Etre capable :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'effectuer le travail gymnastique d'un cheval ou d'un poney, non monté, tiré au sort,</li> <li>- d'effectuer la mise au travail et la mise en condition d'un cheval ou d'un poney, de club, tiré au sort ;</li> <li>- d'évaluer le niveau de dressage d'un cheval ou d'un poney, tiré au sort, en vue de son utilisation par des pratiquants.</li> </ul>	<p>Etre capable d'expliquer la ou les techniques utilisées.</p>
Conditions d'évaluation		
<p>Test individuel pratique d'une durée de 10 minutes (après 10 minutes de préparation pour le candidat) sur l'une ou plusieurs des opérations à effectuer décrites dans l'annexe correspondante.</p>	<p>Test individuel pratique d'une durée de 10 minutes (après 10 minutes de préparation pour le candidat) sur l'une des situations suivantes tirées au sort :</p> <p>Séance non montée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- travail sur le plat à la longe avec enrênement, à l'obstacle ;</li> <li>- travail sur le plat aux longues rênes, à l'obstacle ;</li> <li>- travail en liberté, à l'obstacle.</li> </ul> <p>Séance montée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- évaluation du niveau d'un cheval destiné aux pratiquants sur l'épreuve de dressage ou d'obstacle de la <u>CEP 2</u> " Equitation ".</li> </ul>	<p>Cumul des entretiens individuels avec le jury, réalisés après chacun des tests pratiques, d'une durée de 10 minutes chacun.</p>
Critères d'évaluation		
<p>Justesse et précision des gestes et réglages effectués, selon la grille d'évaluation décrite dans l'annexe correspondante.</p>	<p>Justesse et précision des gestes et opérations effectués, selon la grille d'évaluation décrite dans l'annexe correspondante.</p>	<p>Adéquation des réponses avec la pratique, qualité de l'expression orale, proposition de solutions judicieuses.</p>

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

(En vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 79 2006.10.02 art. 1 BO conventions collectives 2006.48 étendu par arrêté du 19 janvier 2007 JORF 9 février 2007.*

Objectifs :

1. Etre capable de présenter les exigences fixées (maîtrise d'allures en terrain varié, POR, travail monté avec un cheval en main).
2. Etre capable de maîtriser les techniques professionnelles liées à l'emploi des chevaux et des poneys.
3. Etre capable de maîtriser les techniques professionnelles liées à l'emploi des équipements et infrastructures.

4. Etre capable de rendre compte et d'expliciter les opérations effectuées au cours d'un entretien avec le jury.

1. MAÎTRISE D'ALLURES	1. POR	1. MONTÉ AVEC CHEVAL EN MAIN
Capacité évaluée		
Etre capable de présenter le travail d'un cheval en terrain varié.	Etre capable de réaliser un parcours d'orientation et de régularité en milieu naturel d'une vingtaine de kilomètres maximum par tronçon à vitesse imposée par le jury.	Etre capable de réaliser le travail d'un cheval ou d'un poney monté avec cheval de main bâti ou non.
Conditions d'évaluation		

1. MAÎTRISE D'ALLURES	1. POR	1. MONTÉ AVEC CHEVAL EN MAIN
<p>L'épreuve se déroule à cheval dans une tenue adaptée au tourisme équestre, harnachement et équipement de randonnée, selle spécifique, sacoches fontes, trousse de dépannage. Le cheval est préalablement équipé et détendu par le candidat.</p> <p>Le candidat effectue le parcours avec son cheval ou celui attribué (préalablement détendu).</p> <p>Difficultés du parcours en terrain varié :</p> <p>Trot : en équilibre plan ascendant de 30°.</p> <p>Branches basses (0,40 m au-dessus du garrot).</p> <p>Assis - plan descendant de 30°.</p> <p>Bordure maraîchère long de 8 m x 0,80 m.</p> <p>Arrêt en bout de bordure maraîchère.</p> <p>Reculer : reculer de 2 m, repartir au pas.</p> <p>Galop à 15 m départ au galop à gauche zone matérialisée 8 m x 2.</p> <p>Slalom de 5 piquets (intervalle 8 m) suivi d'une courbe 1/4 de cercle 10 m rayon.</p> <p>Ligne de +/- 50 m délimité par PO.</p> <p>Bordure maraîchère.</p> <p>Pas : maniabilité dans un labyrinthe (déplacement épaules et hanches).</p> <p>Barrière type passage à niveau.</p> <p>Galop : départ galop à droite zone matérialisée 8 m x 2.</p> <p>Franchissement d'un tronç (0,90 m maxi)</p> <p>Contre-bas (0,90 m maxi).</p> <p>Bordure maraîchère.</p> <p>Arrêt en bout de bordure.</p> <p>Repartir au trot.</p> <p>Pas : progressivement prendre le pas.</p> <p>Arrêt dans un cercle de 3 m.</p> <p>Descendre à droite cheval immobile.</p> <p>Durée : 12 minutes (parcours individuel, puis cheval en main).</p>	<p>L'épreuve consiste à réaliser un parcours d'orientation et de régularité en milieu naturel d'une vingtaine de kilomètres maximum - par tronçons à des vitesses imposées par le jury comprises entre 5 kilomètres/heure, et 9 kilomètres/heure selon la difficulté du terrain.</p> <p>Le candidat reporte l'itinéraire sur sa carte puis prend le départ après avoir équipé son cheval, qu'il a détendu.</p> <p>Durée : une demi-journée.</p>	<p>Le candidat réalise un travail avec cheval de main bûté ou sellé, en terrain varié, avec un cheval de main. Cette épreuve est réalisée après l'épreuve de maîtrise d'allure en terrain varié.</p> <p>Au pas : conduite sur + 50 m avec l'épaule du cheval à hauteur de la jambe du cavalier.</p> <p>Plan ascendant de 30°.</p> <p>Plan descendant de 30°.</p> <p>Passage de gué.</p> <p>Au trot : slalom de 5 piquets (intervalle 8 m).</p> <p>Arrêt dans un cercle de 3 m.</p> <p>Descente du cheval - immobilité.</p>
Critères d'évaluation		

1. MAÎTRISE D'ALLURES	1. POR	1. MONTÉ AVEC CHEVAL EN MAIN
Maîtrise des allures.	Respect de l'itinéraire fixé initialement.	Respect du comportement du cheval.
Réalisation des difficultés en terrain varié.	Correction des vitesses imposées pour chaque tronçon.	Place du cheval de main.
Précision des gestes.	Respect des points de contrôle durant le parcours.	Respect de la sécurité.
Respect du comportement du cheval.	Respect du comportement du cheval.	Correction et efficacité des aides.
Respect de la sécurité.	Comportement du cavalier.	Pénalités particulières :
Correction et efficacité des aides.	Pénalités particulières :	Dépassement du cavalier, lâcher du cheval = non acquis.
Pénalités particulières :	2 chutes = non acquis.	Non-exécution = non acquis.
2 chutes = non acquis.	Non-exécution = non acquis.	Attitude dangereuse = non acquis.
Attitude dangereuse = non acquis.	Attitude dangereuse = non acquis.	Avis du jury - ACQUIS - NON ACQUIS
Avis du jury - ACQUIS - NON ACQUIS	Avis du jury - ACQUIS - NON ACQUIS	
Les capacités 1 maîtrise d'allures, 1 POR, 1 monté avec cheval en main et 2 tiré au sort ne pourront pas se compenser et seront évaluées sur le principe acquis/non-acquis.		

2-3	2-3	4
Capacité évaluée		
<p>Etre capable :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'assurer les soins courants aux chevaux et aux poneys, en tenant compte des règles d'hygiène et de sécurité ;</li> <li>- de réaliser les opérations quotidiennes liées au maintien de l'état de santé du cheval, en tenant compte de la législation ;</li> <li>- de préparer la cavalerie dans le respect de la psychologie et du bien-être animal.</li> </ul>	<p>Etre capable d'effectuer le travail gymnastique et la mise au travail et en condition d'un cheval ou d'un poney non monté.</p>	<p>Etre capable d'analyser et d'explicitier les opérations effectuées au cours d'un entretien avec le jury.</p>
Conditions d'évaluation		

2-3	2-3	4
<p>Test individuel pratique d'une durée de 10 mn (après 10 mn de préparation pour le candidat) sur l'une ou plusieurs des opérations à effectuer décrites dans l'annexe correspondante.</p>	<p>Le candidat travaille son cheval dans une des situations définies ci-dessous, après tirage au sort. Le cheval est préalablement équipé et détendu par le candidat.</p> <p>Définition des situations :</p> <p>+non montées :</p> <p>a) travail sur le plat à la longe ;</p> <p>b) travail sur le plat aux longues rênes ;</p> <p>c) présentation en main, à l'arrêt, au pas et au trot " Modèles et allures "</p> <p>+montées :</p> <p>Réaliser un des tests montés de la <u>CEP 2</u>.</p> <p>Durée : 10 minutes.</p>	<p>Cumul des entretiens individuels avec le jury, réalisés après chacun des tests pratiques, d'une durée de 10 mn chacun.</p>
Critères d'évaluation		
<p>Justesse et précision des gestes et réglages effectués, selon la grille d'évaluation décrite dans l'annexe correspondante.</p>	<p>Justesse et précision des gestes et opérations effectués, selon la grille d'évaluation décrite dans l'annexe correspondante.</p>	<p>Adéquation des réponses avec la pratique, qualité de l'expression orale, proposition de solutions judicieuses.</p>

# ANNEXE IV.

Catégorie socio-professionnelle	Ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres
---------------------------------	--

## Table de concordance

(En vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 1975.07.11 en vigueur le 1er juillet 1975 étendue par arrêté du 14 juin 1976 JONC 8 août 1976.

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

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

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

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



définie.

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

# ANNEXE V - Aménagement et réduction du temps de travail. Accord du 26 novembre 2001

Organisations patronales signataires :

Le groupement hippique national (GHN) ;

Le syndicat national des exploitants d'établissements professionnels d'entreprises équestres (SNEEPEE),

Syndicats de salariés signataires :

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La confédération française de l'encadrement (CFE) CGC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO,

## Préambule

(en vigueur étendu)

*Crée par accord 2001.11.26 en vigueur le 1er janvier 2002 BO conventions collectives 2002.5 étendu par arrêté du 22 avril 2002 JORF 3 mai 2002.*

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 et organisation et rémunération.

### Article 1er.

#### Durée du travail.

(en vigueur étendu)

*Crée par accord 2001.11.26 en vigueur le 1er janvier 2002 BO conventions collectives 2002.5 étendu par arrêté du 22 avril 2002 JORF 3 mai 2002.*

Champ d'application :

Les dispositions de cet article sont applicables à l'ensemble des salariés non cadres des centres équestres. Les cadres de catégorie 5 et les responsables pédagogiques ayant signé une délégation de pouvoir sont considérés comme autonomes et sont soumis au forfait de 217 jours. Les autres cadres sont soumis à l'horaire collectif.

La durée collective du travail est de 35 heures par semaine, au plus tard, à compter du 1er janvier 2002

pour tous les établissements équestres.

La durée maximale du travail (heures supplémentaires comprises) 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.**

(en vigueur étendu)

*Crée par accord 2001.11.26 en vigueur le 1er janvier 2002 BO conventions collectives 2002.5, \*étendu avec exclusion par arrêté du 22 avril 2002 JORF 3 mai 2002\*.*

Tenue de l'horaire du travail :

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

Cet horaire, daté et signé par le chef d'établissement, doit être communiqué, ainsi que ses rectifications, à l'inspecteur du travail, *dans les 8 jours de sa mise en service*(1).

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

Organisation de l'horaire de travail :

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

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

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

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

Pour tout temps de reprise, s'ajoute un temps de préparation, d'accueil et de rangement des équipements, estimé à 25 %.

Restrictions à l'organisation du travail :

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

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

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.

NOTA : Arrêté du 22 avril 2002 art. 1 : le troisième alinéa de la partie intitulée " Tenue de l'horaire de travail " de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa du I de l'article 2 du décret n° 95-1073 du 28 septembre 1995 modifié 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.

Le deuxième alinéa du paragraphe intitulé " Organisation du temps de travail " de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article 3 du décret n° 97-540 du 26 mai 1997 modifié, sur les délais de prévenance du salarié en ce qui concerne l'organisation du temps de travail sur les journées et demi-journées de la semaine qui seront travaillées qui doit être connue des salariés avant le début de la semaine.

Le troisième alinéa du paragraphe intitulé " Restriction à l'organisation du travail " de l'article 2 est étendu sous réserve :

- d'une part, que, pour les entreprises ou établissements ayant déjà mis en place le travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 nouveau du code du travail, le repos compensateur qui est dû aux travailleurs de nuit soit défini au niveau de la branche, ou de l'entreprise, ou de l'établissement, conformément au XV de l'article 17 de la loi n° 2001-937 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes jusqu'au 12 mai 2002 et postérieurement à cette date conformément aux articles L. 213-1 à L. 213-4 ;

- d'autre part, de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies aux articles L. 213-1, troisième alinéa, et L. 213-4.

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

### **Article 3.**

#### **Rémunération.**

(en vigueur étendu)

*Crée par accord 2001.11.26 en vigueur le 1er janvier 2002 BO conventions collectives 2002.5 étendu par arrêté du 22 avril 2002 JORF 3 mai 2002.*

Pour les salariés qui passent de 39 à 35 heures, le salaire en vigueur au jour de la réduction du temps de travail sera maintenu par la création d'une indemnité différentielle RTT. Celle-ci a vocation à disparaître pour être intégrée au salaire de base.

### **Article 4.**

#### **Heures supplémentaires.**

(en vigueur étendu)

*Crée par accord 2001.11.26 en vigueur le 1er janvier 2002 BO conventions collectives 2002.5 étendu par arrêté du 22 avril 2002 JORF 3 mai 2002.*

Définition et paiement des heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale de 35 heures par semaine.

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

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

- au-delà de 1 600 heures de travail par an ;

- heures effectuées 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 à la date de la signature de l'accord (90 heures).

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

Ce contingent peut toutefois faire l'objet d'un dépassement par autorisation du service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

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 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.

NOTA : Arrêté du 22 avril 2002 art. 1 : les trois premiers alinéas du paragraphe intitulé " Rémunération des heures supplémentaires " de l'article 4 sont étendus sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 713-17 du code rural qui prévoit que les heures supplémentaires accomplies en cours d'année, en dépassement de la limite supérieure de la modulation, sont rémunérées avec le salaire du mois considéré.

Le dernier alinéa du paragraphe intitulé " Rémunération des heures supplémentaires " de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 713-7 du code rural relatif au repos compensateur de remplacement.

## Article 5.

### Dispositions spécifiques aux cadres.

(en vigueur étendu)

*Crée par accord 2001.11.26 en vigueur le 1er janvier 2002 BO conventions collectives 2002.5, \*étendu avec exclusion par arrêté du 22 avril 2002 JORF 3 mai 2002\*.*

a) Cadres dirigeants : ils sont exclus de la RTT.

b) Cadres organisant leur temps de travail :

1. Convention de forfait de rémunération

Forfait du directeur :

La durée maximale fixée à l'article 8.4 de l'avenant n° 12 est de 1 940 heures de travail effectué, soit 42,5 heures par semaine (1 940/45,7). Le salaire mensuel forfaitaire devra être fixé sur une base minimum de :

(42,5 heures x 52 semaines) : 12 = 184,17 heures

- soit, en 2002, 151,67 heures au tarif normal + 17,33 heures majorées de 10 % + 15,17 heures majorées de 25 % ; équivalent à 189,69 heures normales (arrondi à 190 heures) ;

- soit, à partir de 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 1 940 heures devrait donner lieu à des jours de repos supplémentaires.

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

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

- en 2002 :  $35 + 3,75$  heures.  $35 + 3,75 \times 1,1 = 39,12 \times 52/12 =$

169,54 heures, arrondi à 170.

- à partir de 2003 :  $35 + 3,75 \times 1,25 = 39,69 \times 52/12 = 171,99$  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 217 jours.*

*Une demi-journée vaut pour 0,5 jour.*

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

*La loi précise (art. L. 212-15-3-III, dernier alinéa) :*

*" 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. " (1)*

NOTA : Arrêté du 22 avril 2002 art. 1 : les clauses du 1 de l'article 5 B sont étendues sous réserve, en ce qui concerne la bonification de 10 % sur les heures supplémentaires, de l'application des dispositions de l'article 5-V de la loi du 19 janvier 2000, qui réserve cette possibilité, au titre de l'année 2002, aux seules entreprises de 20 salariés ou moins.

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

## Article 6.

### Repos hebdomadaire.

(en vigueur étendu)

*Crée par accord 2001.11.26 en vigueur le 1er janvier 2002 BO conventions collectives 2002.5, \*étendu avec exclusion par arrêté du 22 avril 2002 JORF 3 mai 2002\*.*

Principe :

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

*Dérogation de droit :*

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

Circonstances particulières :

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

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

NOTA : Arrêté du 22 avril 2002 art. 1 : dans la dernière partie de l'article 6, intitulé " Circonstances particulières ", relative à la suspension du repos hebdomadaire, le dernier alinéa est étendu sous réserve qu'il soit fait application des dispositions de l'article 7 du décret du 17 octobre 1975, l'inspecteur du travail devant être prévenu immédiatement et préalablement à la prise du travail, sauf cas de force majeure.

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

## **Article 7.**

### **Jours fériés.**

(en vigueur étendu)

*Crée par accord 2001.11.26 en vigueur le 1er janvier 2002 BO conventions collectives 2002.5 étendu par arrêté du 22 avril 2002 JORF 3 mai 2002.*

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

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

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

Les jeunes âgés de moins de 18 ans et les apprentis ne peuvent travailler les jours fériés.

Dans le cadre de la modulation, les jours fériés sont inclus dans les 1 600 heures.

## **II - Travail à temps partiel.**

### **Article 1er.**

#### **Organisation du temps de travail à temps partiel.**

(en vigueur étendu)

*Crée par accord 2001.11.26 en vigueur le 1er janvier 2002 BO conventions collectives 2002.5, \*étendu avec exclusion par arrêté du 22 avril 2002 JORF 3 mai 2002\*.*

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 promotions, de carrières et de formations, conformément au principe de non-discrimination entre salariés à temps partiel et salariés à temps plein.

*Le volume d'heures complémentaires pourra être d'un montant égal au tiers de la durée du travail fixée par le contrat (1).*

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 1 ou à 2 par jour en cas d'accord entre le salarié et l'employeur.*

*Chaque interruption sera de 2 heures ou au maximum de 6 heures en cas d'accord entre le salarié et l'employeur (1).*

NOTA : Arrêté du 22 avril 2002 art. 1 : le premier alinéa de la partie intitulée " Gestion des horaires " de l'article 2 du II (Travail à temps partiel) relatif au travail à temps partiel modulé est 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 deuxième 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.  
NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 22 avril 2002.

## **Article 2.**

### **Temps partiel modulé.**

(en vigueur étendu)

*Crée par accord 2001.11.26 en vigueur le 1er janvier 2002 BO conventions collectives 2002.5 étendu par arrêté du 22 avril 2002 JORF 3 mai 2002.*

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

Champ d'application :

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

Gestion des horaires :

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

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

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

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

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

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



### III - Modulation du temps de travail.

#### Article 1er.

##### Modulation du temps de travail.

(en vigueur étendu)

*Crée par accord 2001.11.26 en vigueur le 1er janvier 2002 BO conventions collectives 2002.5 étendu par arrêté du 22 avril 2002 JORF 3 mai 2002.*

Données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation :

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

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

a) Champ d'application :

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

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

b) Durée du travail :

Durée hebdomadaire moyenne du travail et durée annuelle du travail

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

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

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

Selon les années, la durée annuelle pouvant varier de 1 590 à 1 605 heures, le législateur a fixé le seuil de 1 600 heures.

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

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

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

Amplitude de la modulation :

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

- l'horaire minimal hebdomadaire en période basse est fixé à 0 heure de travail effectif ;
- l'horaire hebdomadaire maximal en période haute est fixé à 46 heures, sans dépasser la moyenne de 44 heures de travail effectif sur une période de 12 semaines consécutives.

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

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

Calendriers prévisionnels collectifs

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

Calendriers prévisionnels individualisés

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

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

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

Délai de prévenance en cas de modifications d'horaires

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

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

d) Rémunération :

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

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

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

f) Absences :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

h) Période transitoire :

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

NOTA : Arrêté du 22 avril 2002 art. 1 : dans la partie III (Modulation du temps de travail), le premier paragraphe C de l'article 1er est 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. Le troisième alinéa du paragraphe intitulé " Calendriers prévisionnels individualisés " du C de l'article 1er du III (Modulation du temps de travail) est 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 vingt-septième 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.

## **ANNEXE V - Aménagement et réduction du temps de travail. Accord du 26 novembre 2001**

(en vigueur étendu)

*Crée par accord 2001.11.26 en vigueur le 1er janvier 2002 BO conventions collectives 2002.5, \*étendu avec exclusion par arrêté du 22 avril 2002 JORF 3 mai 2002\*.*

Conditions de recours :

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

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

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

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

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

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

NOTA : Arrêté du 22 avril 2002 art. 1 : le dernier alinéa de l'article 1er du IV (Contrat de travail intermittent) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-13 du code du travail relatif aux mentions devant figurer obligatoirement dans le contrat de travail intermittent.

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

(en vigueur étendu)

*Crée par accord 2001.11.26 en vigueur le 1er janvier 2002 BO conventions collectives 2002.5, \*étendu avec exclusion par arrêté du 22 avril 2002 JORF 3 mai 2002\*.*

*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 : 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. Lorsque le concours se déroule sur une journée, le temps de travail est évalué à 7 heures (1).*

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

### **III - Modulation du temps de travail.**

#### **Article 1er.**

##### **Durée de l'accord.**

(en vigueur étendu)

*Crée par accord 2001.11.26 en vigueur le 1er janvier 2002 BO conventions collectives 2002.5 étendu par arrêté du 22 avril 2002*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **VI - Vie de l'accord.**

### **Article 2.**

#### **Dénonciation.**

(en vigueur étendu)

*Crée par accord 2001.11.26 en vigueur le 1er janvier 2002 BO conventions collectives 2002.5 étendu par arrêté du 22 avril 2002 JORF 3 mai 2002.*

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

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

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

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

### **Article 3.**

#### **Suivi de l'accord.**

(en vigueur étendu)

*Crée par accord 2001.11.26 en vigueur le 1er janvier 2002 BO conventions collectives 2002.5 étendu par arrêté du 22 avril 2002 JORF 3 mai 2002.*

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.**

(en vigueur étendu)

*Crée par accord 2001.11.26 en vigueur le 1er janvier 2002 BO conventions collectives 2002.5 étendu par arrêté du 22 avril 2002 JORF 3 mai 2002.*

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

### **Article 5.**

#### **Entrée en vigueur.**

(en vigueur étendu)

*Crée par accord 2001.11.26 en vigueur le 1er janvier 2002 BO conventions collectives 2002.5 étendu par arrêté du 22 avril 2002*

*JORF 3 mai 2002.*

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

## **Article 6.**

(en vigueur étendu)

*Crée par accord 2001.11.26 en vigueur le 1er janvier 2002 BO conventions collectives 2002.5 étendu par arrêté du 22 avril 2002 JORF 3 mai 2002.*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

# AVENANT À L'ACCORD NATIONAL DE TRAVAIL CONCERNANT LA CONSTITUTION DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI DES ENTREPRISES EQUESTRES, Avenant n° 3 du 8 septembre 1998

Organisations patronales signataires :  
Le groupement hippique national (GHN) ;  
Le syndicat national des exploitants d'établissements professionnels d'enseignement de l'équitation (SNEEPEE),

Syndicats de salariés signataires :  
La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT ;  
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des allumettes, des services annexes (FGTA) FO ;  
Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles (SNCEA) CGC ;  
La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;  
La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC,

Catégorie socio-professionnelle	Ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres
---------------------------------	--

## **TITRE Ier : Instauration d'une cotisation d'entreprise dans le but d'assurer le fonctionnement et les missions de la CPNE.**

article 1-1 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 3 1998.09.08 BO conventions collectives 98.52 étendu par arrêté du 18 janvier 2000 JORF 28 janvier 2000.*

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

### **Montant de la cotisation.**

article 1-2 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 3 1998.09.08 BO conventions collectives 98.52 étendu par arrêté du 18 janvier 2000 JORF 28 janvier 2000.*

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

### **Organisme collecteur de la cotisation.**

article 1-3 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 3 1998.09.08 BO conventions collectives 98.52 étendu par arrêté du 18 janvier 2000 JORF 28 janvier 2000.*

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

## **Gestion de la cotisation.**

article 1-4 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 3 1998.09.08 BO conventions collectives 98.52 étendu par arrêté du 18 janvier 2000 JORF 28 janvier 2000.*

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

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

## **Affectation de la cotisation.**

article 1-5 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 3 1998.09.08 BO conventions collectives 98.52 étendu par arrêté du 18 janvier 2000 JORF 28 janvier 2000.*

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

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

## **Bilan financier annuel.**

article 1-6 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 3 1998.09.08 BO conventions collectives 98.52 étendu par arrêté du 18 janvier 2000 JORF 28 janvier 2000.*

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

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

### **Constitution des CPRE.**

article 2-1 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 3 1998.09.08 BO conventions collectives 98.52 étendu par arrêté du 18 janvier 2000 JORF 28 janvier 2000.*

Compte tenu des compétences attribuées, dans le cadre de la décentralisation, par l'Etat aux conseils



régionaux dans le domaine de la formation professionnelle des jeunes, la CPNE des entreprises équestres recommande la création de commissions paritaires régionales de l'emploi.

Une CPRE peut comprendre et couvrir plusieurs régions.

## **Missions des CPRE.**

article 2-2 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 3 1998.09.08 BO conventions collectives 98.52 étendu par arrêté du 18 janvier 2000 JORF 28 janvier 2000.*

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

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

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

## **Composition des CPRE.**

article 2-3 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 3 1998.09.08 BO conventions collectives 98.52 étendu par arrêté du 18 janvier 2000 JORF 28 janvier 2000.*

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

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

Le mandat des représentants ainsi désignés est de 2 ans.

## **Fonctionnement des CPRE.**

article 2-4 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 3 1998.09.08 BO conventions collectives 98.52 étendu par arrêté du 18 janvier 2000 JORF 28 janvier 2000.*

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

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

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

# Constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi. Avenant n° 4 du 24 janvier 2000

Organisations patronales signataires :

Le groupement hippique national (GHN) ;

Le syndicat national des exploitants d'établissements professionnels d'enseignement de l'équitation (SNEEPEE),

Syndicats de salariés signataires :

La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des allumettes, des services annexes (FGTA) FO ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles (SNCEA) CGC ;

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC,

Catégorie socio-professionnelle
---------------------------------

Ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres
--

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 4 2000.01.24 BO conventions collectives 2000.6 étendu par arrêté du 12 mai 2000 JORF 23 mai 2000.*

## Article unique

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

# Fonctions supplémentaires Décision interprétative du 15 mai 2000

Organisations patronales signataires :

Le groupement hippique national (GHN) ;

Le syndicat national des exploitants d'établissements professionnels d'enseignements équestres (SNEEPEE),

Syndicats de salariés signataires :

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT ;

La confédération française de l'encadrement (CFE) CGC,

Catégorie socio-professionnelle	Ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres
---------------------------------	--

(en vigueur étendu)

*B(Décision interprétative 2000.05.15 BO conventions collectives 2000.28 étendu par arrêté du 10 octobre 2000 JORF 18 octobre 2000.*

Article unique

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

Exposé de la situation :

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

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

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

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

# Capacités équestres professionnelles de référence. Avenant n° 76 du 26 avril 2004

Organisations patronales signataires :

Le groupement hippique national (GHN) ;

Le syndicat national des exploitants d'établissements professionnels d'entreprises équestres (SNEEPEE) ;

Le syndicat national des entreprises de tourisme équestre (SNETE),

Syndicats de salariés signataires :

La confédération française de l'encadrement (CFE) CGC ;

La fédération des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC ;

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT,

Catégorie socio-professionnelle	Ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres
---------------------------------	--

article 1 (en vigueur non étendu)

*Crée par avenant n° 76 2004.04.26 BO conventions collectives 2004.21.*

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

(voir ce texte)

article 2 (en vigueur non étendu)

*Crée par avenant n° 76 2004.04.26 BO conventions collectives 2004.21.*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Cachan, le 26 avril 2004.

# Formation professionnelle. Accord du 19 octobre 2004

Organisations patronales signataires :

Le groupement hippique national (GHN) ;

Le syndicat national des exploitants d'établissements professionnels - entreprises équestres (SNEEP-EE) ;

Le syndicat national des entreprises de tourisme équestre (SNETE),

Syndicats de salariés signataires :

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricole CFE-CGC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO,

Catégorie socio-professionnelle
---------------------------------

Ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres
--

(en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

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

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

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

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

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

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

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

- de développer et inciter à recourir au bilan de compétence.

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

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

## **Chapitre Ier : Dispositions générales.**

### **Champ d'application.**

article 1 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

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

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

### **Suivi de l'accord.**

article 2 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

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

### **Entrée en vigueur.**

article 3 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

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

### **Dénonciation, révision.**

article 4 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

## Dépôt et extension.

article 5 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

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

## Chapitre II : Droit individuel à la formation.

(en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

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

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

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

### Principe.

article 6 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

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

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

- soit plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- soit plus de 45 ans ;
- soit n'ayant pas de diplôme au moins égal au niveau V de l'éducation nationale ou de certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP et reconnu par la CPNE-EE.

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

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

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

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

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

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

## **Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail.**

article 7 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

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

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

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

## **Cumul des heures de formation.**

article 8 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

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

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

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

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

Un salarié à temps partiel ou titulaire d'un contrat intermittent peut utiliser son droit individuel à la formation pour une durée supérieure au nombre d'heures acquis par lui au cours de l'année en cours, s'il a cumulé au cours des années précédentes dans la limite de 120 heures, sans limitation de nombre d'années, un nombre d'heures, augmenté des heures de l'année en cours, au moins équivalent à la durée de la formation.

## **Droit individuel à la formation des contrats à durée déterminée.**

article 9 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*



Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation calculé pro rata temporis, après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

## Utilisation du droit individuel à la formation.

article 10 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur la formation souhaitée, sa durée, les dates et heures de l'action de formation.

Si le salarié adresse une demande écrite d'utilisation de son droit individuel à la formation conformément aux modalités du présent accord, l'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 1 mois est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation.

Accord de l'employeur et du salarié

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit. Il pourra être utilisé un document établi par l'organisme paritaire collecteur de la contribution affectée au droit individuel de formation.

L'accord écrit doit préciser la date d'embauche du salarié dans l'entreprise, l'action de formation retenue, sa durée, les dates et heures de l'action.

Le document écrit est transmis à l'organisme paritaire qui vérifie les droits acquis par le salarié et la conformité de l'action de formation aux orientations prioritaires définies à l'[article 11](#). L'organisme informe l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation du salarié.

Les heures de formation peuvent être prises totalement en dehors du temps de travail sous réserve que les heures de travail éventuelles et les heures de formation n'excèdent pas sur une même semaine 46 heures.

Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail ne constituent pas un temps de travail. Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixées à l'article L. 932.1 du code du travail.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les modalités fixées par le code du travail.

Refus de l'employeur

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il refuse au salarié le suivi de l'action de formation.

Après le refus par l'employeur 2 années civiles consécutives, le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation pour demander la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge par ledit organisme.

Si l'organisme paritaire collecteur du congé individuel à la formation accepte la demande du salarié, il en informe le salarié, l'employeur et l'organisme collecteur du droit individuel à la formation. Celui-ci verse à l'organisme collecteur du congé individuel, pour le compte de l'employeur, le montant de l'allocation de formation correspondant à la durée de la formation dans la limite des droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés selon les modalités fixées par le code du travail.

## **Actions de formation éligibles et prioritaires au titre du droit individuel de formation.**

article 11 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

Les organisations signataires décident de retenir des actions de formation pouvant favoriser l'évolution professionnelle du salarié au sein du monde agricole, sa polyvalence et sa qualification. Il s'agit de formations techniques ou professionnelles en lien avec les métiers ou emplois existants dans les différents secteurs entrant dans le champ d'application de l'accord.

Sont également éligibles :

- les actions de formation permettant au salarié de découvrir ou maîtriser les nouvelles technologies ou une ou plusieurs langues ;
- les actions de formation correspondant à une reconnaissance professionnelle paritaire ou un certificat de qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNE-EE compétente pour le secteur et reconnue par le RNCP.

Peuvent également être éligibles les actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience répondant aux critères ci-dessus.

## **Financement mutualisé du droit individuel à la formation.**

article 12 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

Les organisations décident de mutualiser le financement du droit individuel à la formation en affectant une partie des contributions à la formation professionnelle dues par les entreprises relevant du présent accord avec obligation de versement à l'organisme paritaire collecteur compétent.

Celui-ci aura pour mission d'assurer :

- la gestion mutualisée des fonds correspondant aux contributions affectées au droit individuel ;
- la prise en charge des actions au titre du DIF conformément aux modalités définies dans le présent accord (coûts de formation, maintiens de salaires et charges correspondantes ou allocations minimales de formation, remboursement de frais) et ce dans la limite des fonds collectés.

En liaison avec la CPNE-EE chargée du suivi de l'accord, il devra établir les documents et formulaires types permettant la mise en oeuvre du droit et le versement ou le remboursement des allocations formation ou du maintien de salaires ainsi que la prise en charge des coûts de formation, ainsi que certains documents prévus par le présent accord. Il transmet tous les ans à la CPNE-EE un bilan des actions de formation ou autres actions prises en charge au titre du droit individuel permettant à celle-ci de suivre les évolutions des demandes, des bénéficiaires, des types et durées des actions, des besoins financiers, des refus éventuels...

## **Transfert du droit individuel à la formation.**

article 13 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

Le financement mutualisé du droit individuel à la formation permet aux organisations signataires d'adapter et d'améliorer les dispositions légales sur le transfert du droit individuel à la formation.

## I. - Situations ouvrant droit au transfert

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié peut demander à suivre :

- soit une action de bilan de compétences ;
- soit une action de validation des acquis de l'expérience ;
- soit une action de formation d'une durée au plus équivalente à ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

L'employeur informe l'organisme paritaire collecteur des contributions du droit individuel à la formation.

Si le salarié ne peut suivre l'action qu'il souhaite en application du présent chapitre, avant la fin de son préavis, il conserve son droit et pourra suivre cette action si elle intervient dans un délai de 6 mois après la fin du préavis. L'organisme paritaire collecteur peut accorder un délai supplémentaire sur demande du salarié et dans les cas et modalités définis par l'organisme.

L'organisme paritaire collecteur confirme au salarié, et si le préavis n'est pas fini à l'employeur, la prise en charge de l'action souhaitée par le salarié et rappelle au salarié les délais dont il dispose.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute grave ou lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

L'allocation de formation calculée selon les modalités fixées par le code du travail pour les heures correspondant à l'action suivie hors temps de travail est versée par l'organisme collecteur au salarié si le contrat de travail est rompu au moment où intervient l'action.

L'allocation est versée par l'organisme paritaire collecteur au plus tard dans le mois qui suit celui où l'action a été suivie par le salarié sur présentation des documents demandés par l'organisme.

En cas de démission, le salarié peut bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis, de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

Si l'action se termine après la fin du préavis, l'allocation de formation est versée au salarié par l'organisme collecteur au plus tard dans le mois qui suit celui où a été suivie l'action, sur présentation des documents demandés par l'organisme paritaire collecteur.

## II. - Cas particulier de transfert du droit individuel à la formation

Si un salarié licencié, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, retrouve un emploi dans une exploitation ou entreprise agricole relevant du champ d'application du présent accord, et versant sa contribution pour le financement du droit individuel à la formation au même organisme collecteur que celui du précédent employeur du salarié, il conserve son droit individuel à la formation pour les droits acquis non utilisés.

Le salarié bénéficie du transfert de son droit si l'interruption entre les 2 contrats de travail à durée indéterminée n'est pas supérieure à 8 mois. Les éventuels contrats à durée déterminée conclus par le salarié avec un ou plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord prolongent la période d'interruption maximale entre les 2 contrats à durée indéterminée dans la limite de 4 mois.

Le salarié ayant démissionné bénéficie du transfert de son droit individuel à la formation non utilisé si l'interruption entre la fin de son contrat à durée indéterminée et un nouveau contrat à durée indéterminée avec un employeur relevant du champ d'application de l'accord, et versant sa contribution au même organisme paritaire collecteur que le précédent employeur du salarié, est inférieure à 3 mois.

### **Chapitre III : Les contrats de professionnalisation.**

(en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

Les parties signataires décident de mettre en oeuvre les contrats de professionnalisation selon les modalités définies par le code du travail et dans le présent chapitre.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes et des demandeurs d'emploi en associant formation et acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles.

La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification recherchée par l'entreprise reconnue dans les classifications de la branche dont relève l'entreprise, ou répertoriée par la CPNE-EE compétente pour le secteur d'activité, ou diplômante, ou qualifiante.

#### **Principes applicables au contrat de professionnalisation.**

article 14 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée d'une durée comprise entre 6 et 24 mois ou, un contrat à durée indéterminée.

Dans le cas de contrat à durée indéterminée la durée de l'action de professionnalisation est précisée dans le contrat.

Dans tous les cas, le contrat de professionnalisation est un contrat écrit. Il est déposé auprès de la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée, et pendant l'action de professionnalisation qui intervient obligatoirement au début du contrat dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, le salarié suit une formation professionnelle lui permettant d'acquérir la qualification définie en alternance avec des périodes travaillées en relation avec cet objectif de qualification.

Il peut être conclu avec :

- des jeunes de moins de 26 ans ;
- ou des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE depuis au moins 6 mois ;
- ou des demandeurs d'emploi ayant plus de 45 ans ;
- ou des personnes handicapées entrant dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

#### **Précisions sur la formation dans le cadre des contrats de professionnalisation.**

article 15 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

La formation est mise en oeuvre par un organisme de formation ou lorsqu'elle en dispose par le service de formation de l'entreprise à la condition que celui-ci soit reconnu par l'organisme paritaire collecteur agréé.

#### Durée de la formation

La durée de la formation en centre de formation est au minimum égale à 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures et sans pouvoir excéder plus de 25 %.

La durée de la formation en centre de formation pourra être portée à 50 % de la durée du contrat dès lors que la formation suivie est reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou est suivie dans le cadre d'un CQP mis en place par la CPNE-EE. La durée maximale de formation sera alors de 1 600 heures.

#### Contrat de professionnalisation à durée indéterminée :

La durée de la formation de l'action de professionnalisation, en centre de formation, est au minimum égale à 15 % de la durée de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, et sans pouvoir excéder plus de 30 % de la durée de l'action de professionnalisation fixée au contrat à durée indéterminée.

La durée de la formation pourra être portée au maximum à 1 200 heures dès lors que la formation suivie est reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou est suivie dans le cadre d'un CQP mis en place dans un des secteurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

#### Nature de la formation

La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification recherchée par l'entreprise reconnue dans les classifications de la branche dont relève l'entreprise, ou répertoriée par la CPNE-EE pour le secteur d'activité, ou reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel correspondant au maximum au niveau III de l'éducation nationale.

La CPNE-EE pour le secteur considéré définit en tant que de besoin les formations prioritairement prises en charge par l'organisme collecteur agréé.

Dans un délai de 2 mois à compter du début d'exécution du contrat de professionnalisation pour les contrats conclus pour une durée supérieure à 6 mois ou à durée indéterminée, en cas d'inadéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en oeuvre en situation professionnelle, l'employeur et le salarié peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation dans les limites définies au présent chapitre. Cette modification ne peut intervenir qu'après accord de prise en charge par l'organisme collecteur agréé.

### **Prise en charge des contrats de professionnalisation.**

article 16 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

Avant la conclusion du contrat de professionnalisation l'employeur fait une demande de prise en charge à l'organisme collecteur agréé compétent.

Si les conditions définies dans le présent chapitre sont remplies et dans la limite des fonds disponibles l'organisme collecteur agréé informe l'employeur de la prise en charge du contrat.

## Chapitre IV : Les périodes de professionnalisation.

(en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

Pour favoriser la formation tout au long de la vie et le maintien dans l'emploi des salariés en poste dans les entreprises et des entreprises équestres, les signataires complètent les dispositions légales sur les périodes de professionnalisation.

### Bénéficiaires des périodes de professionnalisation.

article 17 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

Peuvent bénéficier de périodes de professionnalisation les salariés :

1. Relevant des qualifications ouvrières, employées et techniques à l'exclusion de ceux ayant obtenu depuis moins de 5 ans un diplôme délivré par l'Etat ou ayant obtenu depuis moins de 3 ans un certificat de qualification professionnelle ou un certificat de reconnaissance paritaire professionnelle.
2. Ayant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et justifiant d'au moins 1 an de présence dans l'entreprise.
3. Envisageant la création ou la reprise d'une entreprise, y compris de s'installer comme exploitant agricole.
4. Après un congé parental et ce tant pour les hommes que pour les femmes.
5. Après un congé maternité pour les femmes.
6. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

### Objet des périodes de professionnalisation.

article 18 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

La période de professionnalisation a pour objet de permettre au salarié d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 ou de participer à une action de formation entrant dans les objectifs ou orientations définies par la CPNE-EE. Objectifs ou orientations qui seront annexés au présent accord.

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, soit à l'initiative du salarié au titre du droit individuel à la formation, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord écrit du salarié.

Les heures de formation au titre de l'action de professionnalisation effectuées hors temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation minimale de formation définie au III de l'article L. 932-1 du code du travail.

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié, elle se déroule hors temps de travail sauf accord écrit de l'employeur pour qu'elle intervienne en tout ou partie pendant le temps de travail. L'employeur ne peut que différer la demande d'un salarié à bénéficier à son initiative d'une

période de professionnalisation dans les cas prévus par la loi.

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié, l'action de formation peut excéder les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation avec l'accord de son employeur dans la limite de 80 heures par année civile. Dans ce cas si les heures de formation sont effectuées hors temps de travail, l'accord entre le salarié et l'employeur est passé par écrit et comporte les engagements souscrits par l'employeur dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

## **Procédure.**

article 19 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

Si le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation, il adresse une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles définies à l'article 18, la durée, dates et heures de l'action de formation au moins 2 mois avant la date du début de l'action.

Dans un délai de 15 jours au maximum, l'employeur informe par écrit le salarié :

- soit de son accord y compris si l'action se situe pendant le temps de travail ;
- soit qu'il lui demande que l'action de formation intervienne hors temps de travail, le salarié dispose alors d'un délai de 15 jours pour modifier par écrit sa demande à défaut il est considéré avoir renoncé à son action de formation ;
- soit que sa demande est différée conformément aux dispositions légales.

Le défaut de réponse de l'employeur vaut acceptation.

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur, celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates et heures. Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'au maximum 15 jours pour faire connaître à l'employeur son accord par écrit. Le refus du salarié ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

Dans tous les cas la période de professionnalisation ne peut intervenir qu'après acceptation de prise en charge :

- soit par l'organisme collecteur agréé pour les fonds de professionnalisation compétent pour l'activité de l'employeur, si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur ou si elle intervient à l'initiative du salarié pour le nombre d'heures de formation excédant les droits acquis par lui au titre de son droit individuel à la formation ;
- soit par l'organisme collecteur agréé pour les fonds mutualisés du droit individuel à la formation si la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié.

Quand la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié pour un nombre d'heures de formation excédant les droits acquis par lui au titre de son droit individuel à la formation, une acceptation au titre des fonds de la professionnalisation et une acceptation au titre des fonds mutualisés du droit individuel à la formation par l'organisme ou les organismes collecteurs concernés sont nécessaires.

Dans tous les cas, y compris quand la période de professionnalisation est à l'initiative du salarié, sauf en

cas de report possible, la demande de prise en charge est adressée par l'employeur dans les 15 jours qui suivent la demande du salarié acceptée par l'employeur (ou modifiée par le salarié en cas d'acceptation de l'employeur conditionnée à une action hors temps de travail) avec l'ensemble des éléments exigés.

L'organisme collecteur agréé ne peut refuser le financement des actions de formation au titre de la professionnalisation que dans les cas énumérés ci-après :

- le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une période de professionnalisation ;
- l'action de formation ne remplit pas les conditions prévues dans le présent chapitre ;
- insuffisance des fonds disponibles.

L'organisme collecteur doit faire connaître sa réponse à l'employeur et au salarié au plus tard dans les 3 semaines qui suivent la transmission de l'ensemble des éléments requis.

## **Chapitre V : Diverses dispositions.**

### **La formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent.**

article 20 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

Les parties signataires réaffirment que les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient comme les autres salariés également titulaires d'un contrat à durée indéterminée d'un droit à la formation tout au long de la vie.

Il appartient à l'employeur de veiller à ce que ces salariés bénéficient des mêmes possibilités de formation que les autres dans le cadre du plan de formation.

Le droit individuel à la formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est régi par les dispositions du chapitre 2 du présent accord.

Il est précisé que le salarié peut refuser de suivre une formation pendant les périodes non travaillées prévues à son contrat de travail. Ce refus ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

Si le salarié suit une formation pendant les périodes non travaillées il perçoit :

- soit l'allocation minimale de formation si l'action de formation entre dans les cas où la formation peut être suivie hors temps de travail (droit individuel à la formation, certaines actions de formation au titre du plan de formation, période de professionnalisation) ;
- soit une rémunération égale à ce qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pour le nombre d'heures de formation correspondant, si la formation intervient au titre du plan de formation de l'entreprise et n'intervient pas dans les cas de formation au titre du plan pouvant intervenir hors temps de travail.

### **Le tutorat.**

article 21 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

Les signataires du présent accord affirment à nouveau l'importance du tutorat qui a pour objectif :

- d'aider, d'informer et de guider les salariés pendant les actions de formation des contrats de professionnalisation ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son



environnement de travail ;

- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié en contrat de professionnalisation au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel.

L'employeur peut confier la mission de tutorat à un salarié volontaire. L'employeur veille à permettre au tuteur d'assurer sa mission. Pour l'aider dans sa mission les signataires recommandent le suivi d'une formation spécifique préalable. Le tuteur doit être au moins du même niveau de classification que le poste pour lequel il forme le salarié.

Cette formation spécifique (coût pédagogique, temps de formation, frais) est prise en charge par l'organisme collecteur agréé compétent au titre des fonds affectés à la professionnalisation dans les conditions définies par la CPNE-EE et dans la limite des fonds disponibles ou sur le plan de formation.

Toujours dans l'objectif de favoriser le développement du tutorat, il est décidé d'aider partiellement les entreprises pour les coûts liés à l'exercice de la fonction morale, par la prise en charge d'une partie du temps passé par le salarié tuteur à sa mission, notamment pour le temps consacré à l'acquisition par le salarié de connaissances au travers d'actions de formation en situation professionnelle, et à sa collaboration à l'évaluation.

Par contrat de professionnalisation, l'employeur peut demander la prise en charge à l'organisme de formation, dans les limites des fonds affectés à la professionnalisation, d'un nombre d'heures lié à l'exercice de la mission du salarié tuteur dans les limites d'heures, modalités et base forfaitaire fixées par la CPNE-EE.

## **La validation des acquis de l'expérience.**

article 22 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

La validation des acquis de l'expérience a pour objectif notamment de favoriser l'évolution professionnelle des salariés, la construction d'un projet professionnel.

Compte tenu de la diversité des situations et parcours professionnels des salariés et pour améliorer encore la reconnaissance des expériences acquises, tout salarié, quel que soit son contrat de travail, peut bénéficier de la validation des acquis de l'expérience selon les modalités définies dans le code du travail et le présent article.

Un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience, y compris après le terme de son contrat de travail à durée déterminée, s'il justifie :

- de 12 mois d'activité, continue ou non, au cours des 4 dernières années ;
- dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 24 derniers mois, dans un ou plusieurs secteurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Dans ce cas le congé de validation est financé au titre du congé individuel de formation des contrats à durée déterminée, dans la limite des fonds disponibles et à la condition qu'il n'ait pas bénéficié d'un congé de validation par l'organisme collecteur agréé depuis moins 2 ans.

Peuvent donner lieu à validation des acquis de l'expérience les diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification figurant sur une liste établie par les CPNE-EE des activités visées par le

présent accord, enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles. Les acquis susceptibles de donner lieu à validation doivent être en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du certificat de qualification professionnelle pour lequel la demande est déposée.

Le salarié doit adresser sa demande à l'institution ou l'organisme qui délivre le diplôme. Pour un certificat de qualification professionnelle délivrée par la CPNE-EE il doit faire sa demande auprès de la CPNE-EE.

L'ensemble des dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience pour les salariés définis dans le présent accord est pris en charge dans la limite des fonds disponibles par l'organisme collecteur agréé sur les fonds affectés au financement de la valorisation des acquis de l'expérience, et ce que le salarié bénéficie ou non d'un congé de validation, et que celui-ci soit pris au titre du congé individuel de formation ou du droit individuel à la formation.

- frais d'inscription éventuels ;

- frais liés à l'accompagnement du salarié selon les modalités et dans la limite des montants forfaitaires fixés par la CPNE-EE qui peuvent varier en fonction des niveaux de diplômes et de certification et/ou du niveau de diplôme déjà obtenu par le salarié ;

- frais éventuels d'hébergement, de restauration, de déplacement dans la limite d'un plafond fixé par la CPNE-EE ;

- salaires correspondant au congé de validation ;

- dans certains cas et selon des modalités à définir par la CPNE-EE les éventuels frais de secrétariat et de constitution du dossier.

Il est précisé que les frais de convocation et les frais des membres du jury y compris de formation pour la validation des certificats de qualification professionnelle sont pris en charge par l'organisme collecteur agréé pour les salariés relevant du présent accord.

La demande de prise en charge de la validation de l'acquis de l'expérience doit être adressée préalablement par le salarié à l'organisme collecteur agréé au titre du congé individuel de formation si le congé de validation ou la demande de validation est faite dans ce cadre ou à l'organisme agréé au titre du droit individuel à la formation si la demande et le congé sont faits dans ce cadre.

## **Le plan de formation.**

article 23 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

Les actions pouvant être prises en charge au titre du plan de formation sont définies dans le code du travail ainsi que les modalités et conditions de suivi de ces actions.

Il est précisé que lorsque les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont avec l'accord écrit du salarié mises en oeuvre pendant le temps de travail en dépassant la durée légale du travail, elles ne peuvent avoir pour effet de porter à plus de 46 heures hebdomadaires la durée totale des heures effectuées. Les heures correspondant au dépassement de la durée légale du travail dans ce cas ne donnent pas lieu à majoration pour heure supplémentaire dans la limite de 50 heures par an et par salarié.

Il est rappelé que lorsque la formation intervient en tout ou partie hors temps de travail, avec l'accord écrit du salarié non dénoncé par lui dans les 8 jours, pour une action de formation ayant pour objet le développement de ses compétences, dans la limite de 80 heures par an, le salarié perçoit une allocation de formation (n'ayant pas le caractère de rémunération) égale à 50 % de sa rémunération nette de référence pour les heures de formation hors temps de travail.

L'entreprise définit avant le départ du salarié en formation en tout ou partie hors temps de travail, dans les cas prévus au paragraphe précédent, les engagements souscrits par elle dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

## **Chapitre VI : Dispositions financières.**

(en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

Les signataires conviennent de fixer dans le présent accord les dispositions générales sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie en agriculture.

Des accords nationaux de branche définiront les modalités de répartition des contributions mutualisées à la formation professionnelle entre les différents droits à la formation pour lesquels le présent accord prévoit une mutualisation.

Les accords de branche ne peuvent pas diminuer les taux indiqués dans le présent chapitre y compris dans les cas où une affectation au financement d'un droit spécifique à la formation a été déterminée.

Les accords de branche pourront compléter les présentes dispositions financières notamment quant aux modalités de collecte.

Les conventions ou accords collectifs départementaux ou régionaux peuvent prévoir des dispositions améliorant les conditions d'accès ou droits des salariés fixés dans le présent accord, mais dans ce cas les besoins supplémentaires de financement qui pourraient en résulter n'ouvrent pas droit automatiquement à prise en charge au titre des fonds mutualisés.

### **Financement des actions de formation des employeurs de 10 salariés et plus.**

article 24 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

A compter du 1er janvier 2004, les employeurs occupant 10 salariés et plus doivent consacrer au financement de l'ensemble des actions de formation tout au long de la vie une participation au minimum égale à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours telles que définies par le code rural.

Avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 1,60 % définie ci-dessus, ils doivent effectuer :

- un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation ;
- un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme collecteur au titre des actions de professionnalisation et au titre du droit individuel à formation.

Sur les 0,50 % versés à un organisme collecteur agréé, 0,05 % des rémunérations de l'année de référence sont affectés à la mutualisation du droit individuel à la formation. A compter du 1er janvier 2005 le pourcentage affecté à la mutualisation du droit individuel à la formation est porté à 0,10 % des rémunérations de l'année de référence.

Le reste de la participation minimale de 1,60 % doit être utilisé selon les modalités définies par l'article L. 951-1 du code du travail.

## **Financement des actions de formation des employeurs de moins de 10 salariés.**

article 25 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

### **I. - A compter du 1er janvier 2004**

A compter du 1er janvier 2004, les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement des actions de formation tout au long de la vie une participation au minimum égale à 0,25 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours telles que définies par le code rural.

Avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 0,25 % définie ci-dessus, ils doivent effectuer ce versement à l'organisme collecteur agréé.

Sur les 0,25 % versés à l'organisme collecteur agréé, 0,05 % des rémunérations de l'année de référence sont affectés à la mutualisation du droit individuel à la formation.

### **II. - A compter du 1er janvier 2005**

A compter du 1er janvier 2005, les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement des actions de formation tout au long de la vie une participation au minimum égale à 0,30 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours telles que définies par le code rural.

Avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 0,30 % définie ci-dessus, ils doivent effectuer ce versement à l'organisme collecteur agréé.

Sur les 0,30 % versés à l'organisme collecteur agréé, 0,05 % des rémunérations de l'année de référence sont affectés à la mutualisation du droit individuel à la formation.

### **III. - A compter du 1er janvier 2007**

A compter du 1er janvier 2007, les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement des actions de formation tout au long de la vie une participation au minimum égale à 0,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours telles que définies par le code rural.

Avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 0,40 % définie ci-dessus, ils doivent effectuer ce versement à l'organisme collecteur agréé.

Sur les 0,40 % versés à l'organisme collecteur agréé, 0,10 % des rémunérations de l'année de référence sont affectés à la mutualisation du droit individuel à la formation.

### **IV. - A compter du 1er janvier 2008**

A compter du 1er janvier 2008, les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement des actions de formation tout au long de la vie une participation au minimum égale à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours telles que définies par le code rural.

Avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 0,55 % définie ci-dessus, ils doivent effectuer ce versement à l'organisme collecteur agréé.

Sur les 0,55 % versés à l'organisme collecteur agréé, 0,10 % des rémunérations de l'année de référence sont affectés à la mutualisation du droit individuel à la formation.

Fait à Boulogne, le 19 octobre 2004.

# Fonds mutualisés. Accord du 19 octobre 2004

Organisations patronales signataires :

Le groupement hippique national (GHN) ;

Le syndicat national des exploitants d'établissements professionnels, entreprises équestres (SNEEP-EE) ;

Le syndicat national des entreprises de tourisme équestre (SNETE),

Syndicats de salariés signataires :

Le Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

La Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO,

Catégorie socio-professionnelle
---------------------------------

Ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres
--

(en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

En application des dispositions de l'accord national du 19 octobre 2004 sur la formation professionnelle dans les entreprises équestres, les organisations signataires du présent accord apportent des précisions et compléments sur les modalités de collecte et affectations des fonds mutualisés au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé.

## Champ d'application.

article 1 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

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

## Entrée en vigueur.

article 2 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

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

## Dépôt et extension.

article 3 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

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

## Dénonciation, révision.

article 4 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

## Versement des fonds mutualisés.

article 5 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

Les employeurs relevant du champ d'application défini à l'article 1er doivent verser à titre obligatoire tout ou partie de leur contribution à la formation professionnelle au FAFSEA, fonds national d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles.

Le montant de la contribution versée au FAFSEA est déterminé par l'accord national du 19 octobre 2004 sur la formation professionnelle dans les entreprises équestres. Ce versement comprend la partie de la contribution affectée à la mutualisation du droit individuel à la formation.

La contribution versée au FAFSEA s'impute sur la contribution légale due par l'employeur et définie au chapitre 6 de l'accord national sur la formation professionnelle dans les entreprises équestres.

L'assiette de la contribution est constituée par les salaires servant d'assiette aux cotisations d'assurances sociales agricoles.

## Répartition des fonds mutualisés.

article 6 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

Les signataires du présent accord conviennent d'affecter entre les différents droits et actions de formation les fonds mutualisés au sein du FAFSEA selon les modalités définies dans le présent article.

En application de l'article 32 bis de la loi sur la formation tout au long de la vie, ces affectations pourront être modulées selon les modalités définies ci-après par les organisations signataires :

La CPNE-EE pourra décider un transfert des fonds affectés à un ou plusieurs droits ou actions de formation (ayant fait l'objet d'une mutualisation) au bénéfice d'un ou plusieurs autres droits ou actions de formation (faisant l'objet d'une mutualisation).

Avant la fin du 3e trimestre de chaque année civile, en fonction, pour chacun des droits à la formation mutualisés, des dépenses et engagements déjà effectués, et des prévisions d'engagements pour les mois de l'année considérée restant à courir transmis par le FAFSEA avec d'éventuelles propositions de transferts, la CPNE-EE prend en tant que de besoin une décision de transfert des fonds.

La CPNE-EE transmet sa décision au conseil de gestion du FAFSEA pour mise en oeuvre.

Entreprises de 10 salariés et plus

Le versement de 0,50 % des rémunérations de l'année de référence effectué au FAFSEA par les employeurs occupant 10 salariés et plus en application de l'article 6 du présent accord donne lieu aux affectations suivantes :

Financement mutualisé du droit individuel à la formation :

- à compter du 1er janvier 2004, 0,05 % des rémunérations de l'année de référence.
- à compter du 1er janvier 2005, 0,10 % des rémunérations de l'année de référence.

Financement mutualisé de la professionnalisation :

- à compter du 1er janvier 2004, 0,40 % des rémunérations de l'année de référence.
- à compter du 1er janvier 2005, 0,35 % des rémunérations de l'année de référence.

Financement mutualisé de la valorisation des acquis de l'expérience :

- à compter du 1er janvier 2004, 0,05 % des rémunérations de l'année de référence.

Au versement de cette contribution de 0,50 % s'ajoute à compter du 1er janvier 2008 pour les employeurs de 10 salariés et plus une contribution de 0,05 %, imputable sur la contribution légale et la contribution définie au chapitre 6 de l'accord sur la formation professionnelle en agriculture, et affectée au plan de formation.

Entreprises de moins de 10 salariés

Le versement effectué au FAFSEA au titre de leur participation à la formation professionnelle par les employeurs occupant moins de 10 salariés en application de l'article 6 du présent accord donne lieu aux affectations suivantes :

- à compter du 1er janvier 2004 pour la participation au minimum égale à 0,25 %, affectations au financement mutualisé du plan de formation : 0,20 % des rémunérations de l'année de référence ; financement mutualisé du droit individuel à la formation : 0,05 % des rémunérations de l'année de référence ;
- à compter du 1er janvier 2005 pour la participation au minimum égale à 0,30 %, affectations au financement mutualisé du plan de formation : 0,20 % des rémunérations de l'année de référence ; financement mutualisé du droit individuel à la formation : 0,05 % des rémunérations de l'année de référence, financement mutualisé de la professionnalisation : 0,05 % des rémunérations de l'année de référence ;
- à compter du 1er janvier 2007 pour la participation au minimum égale à 0,40 %, affectations au financement mutualisé du plan de formation : 0,20 % des rémunérations de l'année de référence ; financement mutualisé du droit individuel à la formation : 0,10 % des rémunérations de l'année de référence, financement mutualisé de la professionnalisation : 0,10 % des rémunérations de l'année de référence ;
- à compter du 1er janvier 2008 pour la participation au minimum égale à 0,55 %, affectations au financement mutualisé du plan de formation : 0,25 % des rémunérations de l'année de référence ; financement mutualisé du droit individuel à la formation : 0,10 % des rémunérations de l'année de référence, financement mutualisé de la professionnalisation : 0,15 % des rémunérations de l'année de référence ; financement mutualisé de la valorisation des acquis de l'expérience : 0,05 % des rémunérations de l'année de référence ;

## **Recouvrement des contributions.**

article 7 (en vigueur non étendu)

*Crée par accord 2004.10.19 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.52.*

La participation aux actions et droits à la formation définie à l'article 7 donnent lieu aux modalités de



recouvrement définies ci-après :

Une partie de la contribution due par les employeurs, quel que soit leur effectif, pour le financement des droits et actions de formation faisant l'objet d'un financement mutualisé est recouvrée trimestriellement par la caisse de mutualité sociale agricole.

A la date limite de paiement des cotisations sociales appelées trimestriellement, l'employeur doit avoir versé à la caisse de MSA 0,20 % des salaires versés pendant le trimestre. La caisse de MSA reverse le produit de cette contribution au FAFSEA.

Une fois par an, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'exploitation, avec le paiement des cotisations sociales dues pour le dernier trimestre de l'année civile, la caisse de MSA recouvre, en plus de la contribution de 0,20 %, une partie de la contribution due par les employeurs pour le financement des droits et actions de formation faisant l'objet d'un financement mutualisé. Cette contribution est calculée sur l'ensemble des rémunérations versées pendant l'année.

Le montant de la partie de la contribution appelée annuellement est fixé à :

- pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2004, 0,05 % ;
- pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2005, 0,10 % ;
- pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2007, 0,20 % ;
- pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2008, 0,35 %.

Jusqu'au 1er janvier 2008, les employeurs de 10 salariés et plus versent directement et obligatoirement au FAFSEA, avant le 1er mars de l'année suivante, le différentiel entre la contribution de 0,50 % due sur les rémunérations versées pendant une année civile pour le financement des actions et droits à la formation mutualisés et les montants déjà recouverts par la caisse de MSA.

Ainsi les employeurs de 10 salariés et plus versent directement au FAFSEA à titre obligatoire, avant le 1er mars de l'année suivante, en plus des contributions recouvrées par la MSA pour reversement au FAFSEA :

- pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2004, 0,25 % plus les 0,20 % pour le congé individuel de formation ;
- pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2005, 0,25 % plus les 0,20 % pour le congé individuel de formation ;
- pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2008, les 0,20 % pour le congé individuel de formation ;

La contribution visée à l'article 7 ci-dessus est recouvrée par la Caisse de mutualité sociale agricole en même temps que les cotisations d'assurances sociales agricoles. La Caisse de mutualité sociale agricole reversera le produit de cette cotisation au FAFSEA. Les modalités de recouvrement et de reversement de la contribution feront l'objet d'un protocole conclu entre la Caisse centrale de mutualité sociale agricole et le FAFSEA.

Fait à Boulogne, le 19 octobre 2004.

# Remplacemant de l'ANNEXE III - Capacités équestres professionnelles de référence. Avenant n° 77 du 25 novembre 2005

Organisations patronales signataires :

Le groupement hippique national (GHN) ;

Le syndicat national des exploitants d'établissements professionnels d'entreprises équestres (SNEEPEE) ;

Le syndicat national des entreprises de tourisme équestre (SNETE),

Syndicats de salariés signataires :

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération de l'agriculture CFTC (CFTC-AGRI) ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ;

La confédération française de l'encadrement (CFE) CGC,

Catégorie socio-professionnelle	Ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres
---------------------------------	--

article 1 (en vigueur non étendu)

*Crée par avenant n° 77 2005.11.25 BO conventions collectives 2006.8.*

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

(voir cette annexe)

article 2 (en vigueur non étendu)

*Crée par avenant n° 77 2005.11.25 BO conventions collectives 2006.8.*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Cachan, le 25 novembre 2005.

# Capacités équestres professionnelles de référence. Avenant n° 79 du 2 octobre 2006

Catégorie socio-professionnelle	Ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres
---------------------------------	--

article 1 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 79 2006.10.02 BO conventions collectives 2006.48 étendu par arrêté du 19 janvier 2007 JORF 9 février 2007.*

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

(voir cette annexe)

article 2 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 79 2006.10.02 BO conventions collectives 2006.48 étendu par arrêté du 19 janvier 2007 JORF 9 février 2007.*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Boulogne, le 2 octobre 2006.

# SALAIRES

Organisations patronales signataires :

Le groupement hippique national (GHN) ;

Le syndicat national des entreprises de tourisme équestre (SNETE) ;

Le syndicat national des exploitants d'établissements professionnels d'entreprises équestres (SNEEPEE),

Syndicats de salariés signataires :

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ;

La fédération de l'agriculture CFTC (CFTC-AGRI),

Catégorie socio-professionnelle	Ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres
---------------------------------	--

## Avenant n° 78 du 25 novembre 2005

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 78 2005.11.25 BO conventions collectives 2006.8 étendu par arrêté du 29 mai 2006 JORF 24 juin 2006.*

### Article 1er

L'accord de salaires relatif à la convention collective régissant le personnel des centres équestres conclu le 25 novembre 2005 en commission paritaire est pris par dérogation à l'article 18 pour les salaires des coefficients 100 à 111 inclus.

### Article 2

Les dispositions de l'annexe I " Salaires et avantages en nature " de la convention collective sont modifiées comme suit :

#### ANNEXE I : Salaires bruts au 1er janvier 2006

(Valeur du point : 0,0703 Euros)

(Base mensuelle : 151,67 h correspondant à la durée légale du travail à plein temps)

#### Catégorie 1

QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Agent d'entretien	100	8,03	1 217,88
Agent-hotesse d'accueil	103	8,07	1 223,98
Soigneur	103	8,07	1 223,98
Cavalier-soigneur	106	8,11	1 230,04
Animateur-soigneur	109	8,19	1 242,18

#### Catégorie 2

QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Secrétaire	111	8,25	1 251,28
Guide équestre	118	8,30	1 258,87
Soigneur responsable d'écurie	121	8,51	1 290,71

QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Enseignant	130	9,14	1 386,26

### Catégorie 3

QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Secrétaire-comptable	150	10,55	1 600,11
Enseignant	150	10,55	1 600,11

QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Enseignant responsable pédagogique	167	11,74	1 780,61
			2 019,28 (1)
(1) Pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoir			

### Catégorie 5

QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Directeur	193	13,57	2 605,44

### Article 3

Avantages en nature (Base taux horaire SMIC)

Valeur journalière de la nourriture :

- un repas (1 heure) : 8,03 Euros ;
- un petit déjeuner (1/2 heure) : 4,02 Euros ;
- la journée (2 h 1/2) : 20,08 Euros ;

Valeur mensuelle du logement :

- logement individuel, pièce d'au moins 9 mètres carrés meublée, éclairée, chauffée (5 heures) : 40,15 Euros ;
- logement familial :
  - logement nu, par pièce de 9 mètres carrés (3 heures) : 24,09 Euros ;
  - majoration pour dépendance couverte de 12 mètres carrés (2 heures) : 16,06 Euros ;
  - majoration pour jardin de 250 mètres carrés (2 heures) : 16,06 Euros.

Pension d'un équidé (art. 22 CC) :

Montant fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou 50 % du prix TTC de la pension de base proposé par l'établissement aux propriétaires d'équidés.

### Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Cachan, le 25 novembre 2005.

# Arrêtés d'extension

# ARRETE du 14 juin 1976

## **Arrêté portant extension de la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres. JONC 8 août 1976.**

article 1er, article 2, article 3, article 4 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1976.06.14 JONC 8 août 1976.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial les clauses de la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les centres équestres, à l'exclusion :

Du membre de phrase "dans le cadre... du 27 décembre 1974" figurant à l'article 27 ;

De l'article 30.

### Article 2

L'extension de la convention susvisée est prononcée sous réserve des dispositions légales concernant :

Le droit syndical dans les entreprises (art. L412-2 du code du travail) ;

La rémunération des heures de délégation des délégués du personnel (art. L420-19 du code du travail) ;

La protection des délégués du personnel (art. L420-22 du code du travail) ;

Les règles particulières aux femmes en couche (art. L122-25 et suivants du code du travail tels qu'ils ont été modifiés par la loi n° 75-625 du 11 juillet 1975) ;

Les modalités de licenciement pour cause économique (art. L321-7 du code du travail) ;

La rémunération des cadres qui ne jouissent pas d'une indépendance totale dans l'exercice de leurs fonctions (art. 993 du code rural).

### Article 3

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit texte.

### Article 4

Le directeur des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# ARRETE du 19 janvier 1977

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres. JONC 19 mars 1977.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1977.01.19 JONC 19 mars 1977.*

### Article 1er

Les dispositions ci-annexées de l'avenant n° 1 en date du 11 octobre 1976 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 3

Le directeur des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.



# ARRETE du 25 juillet 1978

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JONC 9 août 1978.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1978.07.25 JONC 9 août 1978.*

### Article 1er

Les dispositions ci-annexées de l'avenant n° 5 du 2 mai 1978 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention à l'exclusion du membre de phrase : "à la conduite des appareils fonctionnant en continu, au traitement des matières susceptibles d'altération très rapide", figurant au troisième alinéa de l'article 30 de la convention tel que cet article a été modifié par l'article 4 du présent avenant.

### Article 2

L'extension de la convention susvisée est prononcée sous réserve des dispositions légales ou réglementaires concernant :

Les dérogations au repos hebdomadaire (décret n° 75-957 du 17 octobre 1975) ;

Le contrôle de l'emploi (art. L321-3 du code du travail) ;

Les conditions de licenciement des membres des comités d'entreprises et des délégués du personnel (art. R436-6 du code du travail).

### Article 3

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 4

Le directeur des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# ARRETE du 12 mars 1979

## **Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JONC 2 mai 1979.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1979.03.12 JONC 2 mai 1979.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les centres équestres les dispositions suivantes ci-annexées :

avenant n° 7 du 1er décembre 1978 à ladite convention à l'exclusion des paragraphes a, b et c du chapitre A "Salaires et avantages en nature à compter du 1er octobre 1978" de l'article 1er du présent avenant et du 2e de l'article 1er de ce même avenant ;

avenant n° 8 du 1er décembre 1978 à cette même convention à l'exclusion du mot "rémunéré" figurant dans le paragraphe VII de l'annexe A "contrat de travail formation d'élève moniteur salarié" telle qu'elle a été ajoutée à la convention par l'article 3 du présent avenant.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 3

Le directeur des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# ARRETE du 22 octobre 1979

## **Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JONC 3 novembre 1979.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1979.10.22 JONC 3 novembre 1979.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les centres équestres les dispositions suivantes ci-annexées :

avenant n° 11 du 20 septembre 1979 à ladite convention à l'exclusion du paragraphe "Salaires" à l'annexe I (personnel cadre), telle que cette annexe a été modifiée par l'article 1er du présent avenant et à l'exclusion également des dispositions fixant la > valeur monétaire du point et le montant les salaires et avantages en nature au 1er janvier 1980, telles qu'elles figurent aux articles 1er, 2 et 3 de cet avenant ;

avenant n° 8 du 1er décembre 1978 à cette même convention.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 3

Le directeur des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# ARRETE du 27 janvier 1982

## Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JONC 18 février 1982.

article 1er, article 2, article 3, article 4 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1982.01.27 JONC 18 février 1982.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les centres équestres les dispositions suivantes ci-annexées :

avenant n° 19 du 29 septembre 1981 à ladite convention, à l'exclusion :

- Du membre de phrase "...répondant aux conditions fixées par la législation en vigueur" figurant au premier alinéa de l'article 22 de la convention ;
- De la phrase "Lorsque la chambre est occupée par deux salariés, l'indemnité est à répartir par moitié entre chacun des occupants" figurant dans la définition du logement individuel prévue à ce même article, tel qu'il a été modifié par l'article 3 du présent avenant ;

avenant n° 20 du 29 septembre 1981 à cette même convention, à l'exclusion du 2e du paragraphe "Salaires" de l'annexe I (personnel cadre) telle que cette annexe a été modifiée par l'article 1er du présent avenant.

### Article 2

L'extension de l'avenant 20 est prononcée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant le salaire minimum de croissance.

### Article 3

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 4

Le directeur des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# ARRETE du 14 décembre 1982

## **Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JONC 22 janvier 1983.**

article 1er, article 2, article 3, article 4 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1982.12.14 JONC 22 janvier 1983.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les centres équestres les dispositions ci-annexées de l'avenant n° 22 du 11 mai 1982 à ladite convention, à l'exclusion :

- De l'article 12 C de la convention ;
- Du paragraphe (Contrôle de l'horaire de travail) et du second alinéa du paragraphe (Restrictions à l'organisation du travail) de l'article 28 de cette même convention, tels que ces articles ont été modifiés par les articles 1er et 4 du présent avenant ;
- Des dispositions du deuxième alinéa de l'article 7 de l'accord particulier pour le personnel d'encadrement et de celles de l'article 10 de ce même accord, telles qu'elles ont été modifiées respectivement par les articles 12 et 13 du présent avenant.

### Article 2

L'extension du présent avenant est prononcée sous réserve de l'application des dispositions légales et réglementaires concernant :

A l'article 30, paragraphe 1 (Repos hebdomadaire) de la convention, des dispositions de l'article 997 du code rural et de l'article 2 du décret n° 75-957 du 15 octobre 1975, relatif à la dérogation au repos dominical ;

Au paragraphe 2 (Jours fériés) de ce même article, des dispositions de l'article L222-7 du code du travail relatif à l'indemnisation de la journée du 1er mai.

### Article 3

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 4

Le directeur des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# ARRETE du 26 janvier 1983

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JONC 11 février 1983.**

article 1er, article 2, article 3, article 4, article 5 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1983.01.26 JONC 11 février 1983.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les centres équestres les dispositions suivantes ci-annexées :

Avenant n° 23 du 19 octobre 1982 à ladite convention, à l'exclusion des cadres fixée à 195 heures mensuelles ou 201,50 heures normalisées ainsi que les salaires mensuels des cadres au 1er novembre 198, au 1er janvier 1983, 1er juin 1983 et 1er octobre 1983 mentionnés au paragraphe 2 du tableau figurant à l'article 1er présent avenant ;

Avenant n° 24 du 19 octobre 1982 à cette même convention.

### Article 2

L'extension de l'avenant n° 23 est prononcée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant le salaire minimum de croissance.

### Article 3

L'extension de l'avenant n° 24 est prononcée sous réserve de l'application de l'article 30 (2e paragraphe), alinéa 2, de la convention des dispositions légales concernant l'indemnisation du 1er mai (art. L222-7 du code du travail).

### Article 4

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 5

Le directeur des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# ARRETE du 7 mars 1984

## **Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JONC 20 mars 1984.**

article 1er, article 2, article 3, article 4 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1984.03.07 JONC 20 mars 1984.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les centres équestres les dispositions ci-annexées de l'avenant n° 25 du 22 mars 1983 à ladite convention, à l'exclusion du dernier alinéa du paragraphe "Maladies professionnelles et accidents du travail" de l'article 13-1 de la convention et du terme "soit" ainsi que du membre de phrase "soit le dimanche au moins deux fois par mois" figurant au point 2 a du paragraphe VIII Repos hebdomadaires du modèle de contrat de travail formation d'élève moniteur salarié figurant en annexe à la convention tels que cet article et cette annexe ont été modifiés respectivement par les articles 2 et 7 dudit avenant.

### Article 2

L'extension de cet avenant est prononcée sous réserve de l'application des dispositions légales et réglementaires concernant :

A l'article 13-1 (§ Remplacement) de la convention, le délai de prévenance en matière de contrat à durée déterminée (art. L123-3-8-III du code du travail) ;

Au paragraphe VIII (2e alinéa) au contrat de travail formation d'élève moniteur salarié annexé à la convention, la durée maximale des contrats à durée déterminée conclus en vue d'assurer un complément de formation professionnelle aux salariés (art. D121-1-II du code du travail).

### Article 3

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 4

Le directeur des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# ARRETE du 13 mars 1984

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JONC 28 mars 1984.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1984.03.13 JONC 28 mars 1984.*

### Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 26 du 14 juin 1983 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 3

Le directeur des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.



# ARRETE du 3 avril 1985

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JONC 17 avril 1985.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1985.04.03 JONC 17 avril 1985.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les centres équestres les dispositions de l'avenant n° 30 du 13 novembre 1984 à ladite convention, à l'exclusion de l'article 48 de la convention tel que cet article a été modifié par l'article 1er du présent avenant.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 3

Le directeur des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# ARRETE du 26 août 1985

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JONC 5 septembre 1985.**

article 1er, article 2, article 3, article 4 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1985.08.26 JONC 5 septembre 1985.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les centres équestres les dispositions de l'avenant n° 31 du 23 mai 1985 à ladite convention, à l'exclusion des termes "à l'entreprise" figurant au deuxième alinéa du paragraphe 3 de l'article 48 de la convention, tel que cet article a été modifié par l'article 1er du présent avenant.

### Article 2

L'extension de cet avenant est prononcée sous réserve de l'application, à l'article 48 (paragraphe 5, 1er alinéa) de la convention, les dispositions réglementaires concernant la rémunération des salariés bénéficiaires d'un congé de formation (art. 1er du décret n° 84-613 du 16 juillet 1984 portant application de l'article L931-8 du code du travail).

### Article 3

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 4

Le directeur des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# ARRETE du 23 décembre 1985

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JONC 7 janvier 1986.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1985.12.23 JONC 7 janvier 1986.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les centres équestres les dispositions de l'avenant n° 28 du 27 mars 1984 à ladite convention, à l'exclusion des articles 1er et 3 de l'avenant.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 3

Le directeur des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# ARRETE du 23 janvier 1986

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JONC 1er février 1986.**

article 1er, article 2, article 3, article 4 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1986.01.23 JONC 1er février 1986.*

### Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 32 du 12 novembre 1985 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

### Article 2

L'extension de cet avenant est prononcée sous réserve :

- de l'application aux cadres ne bénéficiant pas d'une réelle indépendance dans l'exécution de leur travail des dispositions de l'article 992-2 du code rural prévoyant des majorations pour heures supplémentaires ;
- de l'application des dispositions réglementaires concernant le salaire minimum de croissance.

### Article 3

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 4

Le directeur des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# ARRETE du 14 février 1986

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 28 février 1986.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1986.02.14 JORF 28 février 1986.*

### Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 33 du 12 novembre 1985 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 3

Le directeur des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# ARRETE du 9 février 1987

## **Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 22 février 1987.**

article 1er, article 2, article 3, article 4 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1987.02.09 JORF 22 février 1987.*

### Article 1er

Les dispositions des avenants n° 35 et 36 du 18 septembre 1986 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

### Article 2

L'extension de l'avenant n° 35 est prononcée, sous réserve de l'application aux cadres ne bénéficiant pas d'une réelle indépendance dans l'exécution de leur travail des dispositions de l'article 992-2 du code rural prévoyant des majorations pour heures supplémentaires.

### Article 3

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 4

Le directeur des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# ARRETE du 15 février 1988

## **Arrêté portant extension des avenants n° 34, 38 et 40 à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 26 février 1988.**

article 1er, article 2, article 3, article 4 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1988.02.15 JORF 26 février 1988.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les centres équestres les dispositions des avenants n° 34 du 27 mai 1986, n° 38 du 19 mai 1987 et n° 40 du 13 octobre 1987 à ladite convention, à l'exclusion :

- de l'article 47-2 de la convention et de son annexe A tels que modifiés par les articles 1er et 2 de l'avenant n° 34 ;
- de l'article 47-2 de la convention et de son annexe A tels que modifiés par les articles 3 et 4 de l'avenant n° 38 ;
- du premier alinéa du paragraphe I de l'article 55 de la convention institué par l'avenant n° 40 et des mots : "jusqu'à dix ans d'ancienneté" et "1/15 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de dix ans" figurant au point 1(a) du paragraphe II du même article.

### Article 2

L'avenant n° 40 est étendu sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant, à l'article 55 (point 2 du paragraphe II), le motif réel et sérieux du licenciement (art. L122-14-3 du code du travail).

### Article 3

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 4

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# ARRETE du 24 août 1988

## **Arrêté portant extension de l'avenant n° 41 à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 3 septembre 1988.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1988.08.24 JORF 3 septembre 1988.*

### Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 41 du 10 mai 1988 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.



# ARRETE du 21 mars 1989

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 1er avril 1989.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1989.03.21 JORF 1er avril 1989.*

### Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 43 du 18 octobre 1988 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# ARRETE du 24 août 1989

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 6 septembre 1989.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1989.08.24 JORF 6 septembre 1989.*

### Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 44 du 30 mai 1989 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# ARRETE du 4 décembre 1989

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 15 décembre 1989.**

article 1er, article 2, article 3, article 4 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1989.12.04 JORF 15 décembre 1989.*

### Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 46 du 3 octobre 1989 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

### Article 2

L'extension de cet avenant est prononcée sous réserve de l'application aux cadres ne bénéficiant pas d'une réelle indépendance dans l'exécution de leur travail des dispositions de l'article 992-2 du code rural prévoyant des majorations pour heures supplémentaires.

### Article 3

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 4

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# ARRETE du 28 mai 1990

## **Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 8 juin 1990.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1990.05.28 JORF 8 juin 1990.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les centres équestres les dispositions suivantes :

- Avenant n° 47 du 6 mars 1990 à cette même convention, à l'exclusion des dispositions de l'article 30-1 de la convention, tel que cet article a été modifié par l'article 1er de cet avenant ;
- Avenant n° 48 du 6 mars 1990 à ladite convention à l'exclusion des dispositions de l'article 30-1 de la convention, tel que cet article a été modifié par l'article 1er de cet avenant.

### Article 2

L'extension de cet avenant est prononcée sous réserve de l'application aux cadres ne bénéficiant pas d'une réelle indépendance dans l'exécution de leur travail des dispositions de l'article 992-2 du code rural prévoyant des majorations pour heures supplémentaires.

### Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# ARRETE du 10 janvier 1991

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 24 janvier 1991.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1991.01.10 JORF 24 janvier 1991.*

### Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 49 du 23 octobre 1989 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention à l'exclusion de l'alinéa :

"Au 5. Contrat de formation d'élève moniteur salarié, le visa de l'article L122-3 (2°) du code du travail est remplacé par le visa de l'article L122-2 (2°) du code du travail",

figurant à l'article 1er dudit accord.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# ARRETE du 12 juin 1991

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 25 juin 1991.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1991.06.12 JORF 25 juin 1991.*

### Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 51 du 21 mars 1991 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# ARRETE du 17 février 1992

## **Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 6 mars 1992.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1992.02.17 JORF 6 mars 1992.*

### Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 52 du 28 octobre 1991 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# ARRETE du 3 février 1993

## **Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 12 février 1993.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1993.02.03 JORF 12 février 1993.*

### Article 1er

Les dispositions des avenants n° 54 du 23 mars 1992 et n° 56 du 26 octobre 1992 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.



# ARRETE du 4 mars 1993

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 17 mars 1993.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1993.03.04 JORF 17 mars 1993.*

### Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 55 du 26 octobre 1992 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, à l'exclusion :

- du deuxième alinéa de l'article 10 ;
- du dernier alinéa du paragraphe Maladies professionnelles et accidents du travail de l'article 13-1,

tels que ces articles de la convention ont été modifiés par l'article 1er de l'avenant.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# ARRETE du 13 août 1993

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 26 août 1993.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1993.08.13 JORF 26 août 1993.*

### Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 57 du 22 mars 1993 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# ARRETE du 8 avril 1994

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les centres équestres. JORF 19 avril 1994.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1994.04.08 JORF 19 avril 1994.*

### Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 58 du 22 novembre 1993 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# ARRETE du 1 mars 1995

## **Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres. JORF 10 mars 1995.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1995.03.01 JORF 10 mars 1995.*

Art. 1er. -

Les dispositions des avenants n°s 59 et 60 du 24 octobre 1994 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

Art. 3. -

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de ces avenants a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-02 en date du 17 février 1995, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 40 F.

# ARRETE du 21 mars 1996

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres. JORF 30 mars 1996.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1996.03.21 JORF 30 mars 1996.*

### Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 61 du 23 octobre 1995 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-02 en date du 21 février 1996, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

# ARRETE du 30 juin 1997

## **Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres. JORF 8 juillet 1997.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1997.06.30 JORF 8 juillet 1997.*

### Article 1er

Les dispositions des avenants n°s 62 et 63 du 10 mars 1997 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective nationale du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de ces avenants a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-17 en date du 4 juin 1997, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

# ARRETE du 2 février 1999

## Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres. JORF 10 février 1999.

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1999.02.02 JORF 10 février 1999.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres, les dispositions des avenants suivants à ladite convention :

- avenant n° 64 du 23 avril 1998, à l'exclusion :
  - du dernier alinéa du préambule du chapitre " Dispositions relatives aux rémunérations " de l'avenant ;
  - du renvoi (1) figurant à la suite du montant des salaires mensuels des coefficients 100 et 103 fixés à l'annexe I, ainsi que du libellé de ce même renvoi ;
  - des deuxième et troisième phrases du paragraphe " Pratique des activités équestres " de l'article 28 de la convention ;
- avenant n° 65 du 23 octobre 1998, à l'exclusion de l'abréviation " TOM " figurant à l'article 1er de la convention.

### Article 2

L'extension de l'avenant n° 64 est prononcée sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant :

- au deuxième alinéa du paragraphe " Contrat de travail " des articles 12-A et 12-B de la convention, les mentions du contrat de travail à durée déterminée (art. L. 122-3-1 du code du travail) ;
- au premier alinéa du paragraphe " Période d'essai " de ces mêmes articles 12-A et 12-B, la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée (art. L. 122-3-2 du code du travail) ;
- aux premier et dernier alinéas de l'article 44 de la convention, le montant de l'indemnité de licenciement (art. 49-I de la loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988 relative à l'adaptation de l'exploitation agricole à son environnement économique et social en ce qu'il a rendu applicable en agriculture l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, et notamment son article 5) ;
- au deuxième alinéa de l'article 53 de la convention, le montant de l'indemnité de départ en retraite due au salarié quittant volontairement l'entreprise (art. 6 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 précité) ;
- au troisième alinéa du paragraphe 1 de l'article 54 de la convention, le montant de l'indemnité de départ en retraite due au salarié mis à la retraite par l'employeur (art. L. 122-14-13, alinéa 2, du code du travail) ;
- aux articles 55 à 59 de la convention, l'obligation pour tout salarié affecté à des tâches d'enseignement,

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

### Article 3

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

Article 4. - Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de ces avenants a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 98-33 en date du 18 septembre 1998 (pour l'avenant n° 64) et n° 98-46 en date du 24 décembre 1998 (pour l'avenant n° 65), disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.



# ARRETE du 8 juin 1999

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres. JORF 18 juin 1999.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1999.06.08 JORF 18 juin 1999.*

### Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 66 du 19 février 1999 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

### Article 2

L'extension de cet avenant est prononcée sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant, au troisième alinéa du point 1 du paragraphe II de l'article 53 de la convention, le montant de l'indemnité de départ en retraite due au salarié en cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur (art. L. 122-14-13, alinéa 2, du code du travail).

### Article 3

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

Article 4. - Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-16 en date du 4 juin 1999, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F.

# ARRETE du 1 juillet 1999

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres. JORF 13 juillet 1999.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1999.07.01 JORF 13 juillet 1999.*

### Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 67 du 16 mars 1999 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, à l'exclusion du renvoi (1) " SMIC + 3 % (soit 7 001,67 F) se substituant au salaire minimum conventionnel conformément à l'accord des partenaires sociaux " figurant à l'annexe I à la convention, telle que cette annexe a été modifiée par l'article 1er dudit avenant.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-18 en date du 15 juin 1999, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F.

# ARRETE du 18 janvier 2000

## **Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national de travail concernant la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi des établissements équestres. JORF 28 janvier 2000.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2000.01.18 JORF 28 janvier 2000.*

### Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 3 du 8 septembre 1998 à l'accord collectif national de travail du 21 octobre 1996 concernant la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi des établissements équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dudit accord.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit texte.

### Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet accord a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-52 en date du 5 février 1999, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

# ARRETE du 12 mai 2000

## **Arrêté portant extension d'un avenant à l'accord collectif national de travail concernant la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi des établissements équestres. JORF 23 mai 2000.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2000.05.12 JORF 23 mai 2000.*

### Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 4 du 24 janvier 2000 à l'accord collectif national de travail du 21 octobre 1996 concernant la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi des établissements équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dudit accord.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit texte.

### Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet accord a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/06 en date du 8 mars 2000, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

# ARRETE du 22 juin 2000

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres. JORF 30 juin 2000.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2000.06.22 JORF 30 juin 2000.*

### Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 71 du 6 mars 2000 susvisé à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 susvisée concernant le personnel des centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/18 en date du 2 juin 2000, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F.

# ARRETE du 10 octobre 2000

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres. JORF 18 octobre 2000.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2000.10.10 JORF 18 octobre 2000.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres, les dispositions de l'avenant du 15 mai 2000 (décision interprétative) à la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/28 en date du 11 août 2000, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

# ARRETE du 28 décembre 2000

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres. JORF 10 janvier 2001.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2000.12.28 JORF 10 janvier 2001.*

Art. 1er. - Les dispositions de l'avenant n° 72 du 9 octobre 2000 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

Art. 3. - Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/44 en date du 30 novembre 2000, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

# ARRETE du 22 avril 2002

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres. JORF 3 mai 2002.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2002.04.22 JORF 3 mai 2002.*

### Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 73 du 26 novembre 2001 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, à l'exclusion des clauses suivantes :

- au premier alinéa de l'article 12-B, du membre de phrase ainsi rédigé : " et ceux ayant signé une délégation de pouvoir, telle que définie ci-dessous : " ;
- à l'article 12-B dans la partie intitulée " Délégation de pouvoir relative à la sécurité des activités équestres ", du titre de cette partie et de ses trois premiers alinéas commençant par " le salarié enseignant... " et se terminant par " ... dont il a la charge. " ;
- au B de l'article 12-B, du membre de phrase figurant au troisième alinéa et ainsi rédigée : " En outre ce dernier doit avoir signé une délégation de pouvoir. " .

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2002/05 en date du 1er mars 2002, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.



# ARRETE du 22 mai 2002

## **Arrêté portant extension d'un accord national du 26 novembre 2001 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail annexé à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres et constituant l'annexe V de ladite convention. JORF 3 mai 2002.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Créé par arrêté 2002.05.22 JORF 3 mai 2002.*

### Article 1er

Les dispositions de l'article V constituant l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 26 novembre 2001 annexé à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, à l'exclusion :

- du membre de phrase ainsi rédigé : " , dans les huit jours de sa mise en service " situé au deuxième alinéa de la partie intitulée :  
" tenue de l'horaire de travail " de l'article 2 ;
- du 2 de l'article 5 B ;
- du deuxième paragraphe de l'article 6, intitulé : " dérogation de plein droit " ;
- des alinéas 3, 5 et 6 de l'article 1er du II relatif au travail à temps partiel ;
- du troisième alinéa de l'article 1er du IV relatif au contrat de travail intermittent ;
- de l'article 1er du V relatif aux heures d'équivalence.

### Article 2

L'extension de cet accord est prononcée sous les réserves suivantes :

Le troisième alinéa de la partie intitulée " Tenue de l'horaire de travail " de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa du I de l'article 2 du décret n° 95-1073 du 28 septembre 1995 modifié 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.

Le deuxième alinéa du paragraphe intitulé " Organisation du temps de travail " de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article 3 du décret n° 97-540 du 26 mai 1997 modifié, sur les délais de prévenance du salarié en ce qui concerne l'organisation du temps de travail sur les journées et demi-journées de la semaine qui seront travaillées qui doit être connue des salariés avant le début de la semaine.

Le troisième alinéa du paragraphe intitulé " Restriction à l'organisation du travail " de l'article 2 est étendu sous réserve :

- d'une part, que, pour les entreprises ou établissements ayant déjà mis en place le travail de nuit au sens

de l'article L. 213-2 nouveau du code du travail, le repos compensateur qui est dû aux travailleurs de nuit soit défini au niveau de la branche, ou de l'entreprise, ou de l'établissement, conformément au XV de l'article 17 de la loi n° 2001-937 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes jusqu'au 12 mai 2002 et postérieurement à cette date conformément aux articles L. 213-1 à L. 213-4 ;

- d'autre part, de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies aux articles L. 213-1, troisième alinéa, et L. 213-4.

Les trois premiers alinéas du paragraphe intitulé " Rémunération des heures supplémentaires " de l'article 4 sont étendus sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 713-17 du code rural qui prévoit que les heures supplémentaires accomplies en cours d'année, en dépassement de la limite supérieure de la modulation, sont rémunérées avec le salaire du mois considéré.

Le dernier alinéa du paragraphe intitulé " Rémunération des heures supplémentaires " de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 713-7 du code rural relatif au repos compensateur de remplacement.

Les clauses du 1 de l'article 5 B sont étendues sous réserve, en ce qui concerne la bonification de 10 % sur les heures supplémentaires, de l'application des dispositions de l'article 5-V de la loi du 19 janvier 2000, qui réserve cette possibilité, au titre de l'année 2002, aux seules entreprises de 20 salariés ou moins.

Dans la dernière partie de l'article 6, intitulé " Circonstances particulières ", relative à la suspension du repos hebdomadaire, le dernier alinéa est étendu sous réserve qu'il soit fait application des dispositions de l'article 7 du décret du 17 octobre 1975, l'inspecteur du travail devant être prévenu immédiatement et préalablement à la prise du travail, sauf cas de force majeure.

Le premier alinéa de la partie intitulée " Gestion des horaires " de l'article 2 du II (Travail à temps partiel) relatif au travail à temps partiel modulé est 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 deuxième 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.

Dans la partie III (Modulation du temps de travail), le premier paragraphe C de l'article 1er est 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.

Le troisième alinéa du paragraphe intitulé " Calendriers prévisionnels individualisés " du C de l'article 1er du III (Modulation du temps de travail) est 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 vingt-septième 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.

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

Article 3

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

Article 4. - Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet accord a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2002/05 en date du 1er mars 2002, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

# ARRETE du 12 décembre 2002

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres. JORF 28 décembre 2002.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2002.12.12 JORF 28 décembre 2002.*

### Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 74 du 23 septembre 2002 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 3

Le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/42 en date du 16 novembre 2002, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

# ARRETE du 26 mai 2004

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres. JORF 11 juin 2004.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2004.05.26 JORF 11 juin 2004.*

### Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 75 du 8 mars 2004 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie de rémunération mensuelle.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 11 juillet 1975 précitée.

### Article 3

Le directeur général de la forêt et des affaires rurales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/13 en date du 24 avril 2004, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

# ARRETE du 29 mai 2006

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres (n° 7012). JORF 24 juin 2006.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2006.05.29 JORF 24 juin 2006.*

### Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 78 du 25 novembre 2005 (Salaires) à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général de la forêt et des affaires rurales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/08 en date du 25 mars 2006, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

# ARRETE du 19 janvier 2007

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel des centres équestres (n° 7012). JORF 9 février 2007.**

article 1er, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2007.01.19 JORF 9 février 2007.*

### Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 79 du 2 octobre 2006 (Capacités professionnelles) à la convention collective nationale du travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général de la forêt et des affaires rurales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/48 en date du 30 décembre 2006, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.