Journal Officiel
Bulletin Officiel des Conventions Collectives

Convention Collective

@ Actualisation permanente

Générée le 10 juillet 2024

Activités hippiques

IDCC n° 7026

éditions Tissot

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

SOMMAIRE

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES 5

SIGNATAIRES 6

REPRÉSENTATIVITÉ DANS LA BRANCHE 7

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE des personnels des activités hippiques du 16 novembre 2023 8

PRÉAMBULE 8

TITRE Ier - DISPOSITIONS GÉNÉRALES 8

TITRE II - DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS 12

TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMPLOI 14

TITRE IV - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE 18

TITRE V - DURÉE DU TRAVAIL 19

TITRE VI - CLASSIFICATIONS 25

TITRE VII - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ 25

TITRE VIII - DATE D'EFFET, DÉPÔTS ET DEMANDE D'EXTENSION 27

ANNEXES 28

ANNEXE 1 - Organisation des élections du comité social et économique (CSE) 28

RAPPEL 28

MISE EN PLACE 28

NÉGOCIATION DU PROTOCOLE PRÉÉLECTORAL (PAP) 30

ORGANISATION DES ÉLECTIONS 31

ANNEXE 2 - Etablissements d'entrainement de chevaux de courses et débourrage pré-entrainement au trot 34

ANNEXE 3 - Entrainement de chevaux de courses au galop et débourrage pré-entrainement 42

CHAPITRE I - SALARIÉS NON-CADRES 42

CHAPITRE II - SALARIÉS CADRES 48

ANNEXE 4 - Personnel des centres équestres 52

PRÉAMBULE - CHAMP D'APPLICATION 53

CHAPITRE 1 - CONCLUSION / EXÉCUTION / SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL 53

CHAPITRE 2 - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX SALARIES CADRES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE (TAM) 61

CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL 65

CHAPITRE 4 - ANCIENNETÉ 67

CHAPITRE 5 - PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE 68

CHAPITRE 6 - DÉFINITION DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET DES QUALIFICATIONS 68

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

CHAPITRE 7 - DÉFINITION DE L'EMPLOI DE GUIDE ENSEIGNANT DE TOURISME ÉQUESTRE 102

CHAPITRE 8 - CAPACITÉS ÉQUESTRES PROFESSIONNELLES DE RÉFÉRENCE 105

CHAPITRE 9 - SALAIRES MINIMUM BRUTS 106

PRÉVOYANCE / FRAIS DE SANTÉ 107

ACCORD DU 8 JUIN 1989 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé (établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot et au galop) 107

AVENANT N° 89 DU 15 OCTOBRE 2015 relatif à la création d'un régime de frais de santé (personnel des centres équestres) 129

Préambule 129

ANNEXE - Garanties collectives « complémentaire santé obligatoire » et « complémentaire santé optionnelle » 139

AVENANT N° 92 DU 11 OCTOBRE 2016 relatif au régime de prévoyance complémentaire (personnel des centres équestres) 151

Préambule 151

ANNEXE 164

AVENANT N° 98 DU 13 NOVEMBRE 2020 relatif à l'organisme assureur recommandé du régime de prévoyance (personnel des centres équestres) 165

Préambule 165

SALAIRES 167

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 NOVEMBRE 2023 - Salaires 167

ANNEXE 2 - Etablissements d'entrainement de chevaux de courses et débourrage pré-entrainement au trot [Salaires étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 5 mai 2024).] 167

ANNEXE 3 - Entrainement de chevaux de courses au galop et débourrage pré-entrainement [Salaires étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 5 mai 2024).] 169

Annexe déplacements et primes - Salariés non-cadres 169

Annexe indemnités de déplacement en régions (écuries situées en dehors des centres d'entraînements de Chantilly et de Maisons-Laffitte) - Salariés non-cadres 173

Annexe salaires bruts minimaux (151,67 heures) - Salariés non-cadres 173

Annexe salaires minimaux et primes d'éloignement - Salariés cadres 175

ANNEXE 4 - Personnel des centres équestres [Salaires étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 5 mai 2024).] 176

ARRÊTÉS D'EXTENSION 179

ARRÊTÉ DU 5 MAI 2024 portant extension de la convention collective nationale des personnels des activités hippiques 179

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

Convention collective nationale des personnels des activités hippiques du 16 novembre 2023 étendue par arrêté du 5 mai 2024 (JO du 16 mai 2024),

Modifiée et complétée par :

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

SIGNATAIRES

Organisations patronales :

Groupement hippique national (GHN) ;

Association des entraîneurs de galop (AEDG) ;

Syndicat des entraîneurs, drivers et jockeys de trot (SEDJ).

Syndicats de salariés :

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

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Confédération française de l'encadrement CFE-CGC.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

REPRÉSENTATIVITÉ DANS LA BRANCHE

Organisations professionnelles d'employeurs

(arrêté du 8 novembre 2021 - JO du 19 décembre 2021)

- Groupement hippique national (GHN) : 61,73 %
- Association des entraineurs de galop (AEDG) : 24,61 %
- Syndicat des entraineurs drivers et jockeys de trot (SEDJ) : 13,66 %

Organisations syndicales

(arrêté non publié)

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE des personnels des activités hippiques du 16 novembre 2023

[]

(Convention étendue par arrêté du 5 mai 2024 - JO du 16 mai 2024. Elle entre en vigueur le 1er juin 2024.)

PRÉAMBULE

Cette convention collective nationale des personnels des activités hippiques découle de la volonté des acteurs de la convention collective nationale concernant le personnel dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot du 9 janvier 1979 (IDCC 7013), de la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de course au galop (IDCC 7014) et de la convention collective nationale concernant les personnel des centres équestres du 11 juillet 1975 (IDCC 7012), de créer une nouvelle branche nationale des personnels des activités hippiques. Cette volonté s'inscrit dans le cadre de la loi travail du 8 aout 2016.

Les partenaires sociaux entendent agir pour le développement de l'emploi et l'évolution des carrières au sein de cette branche agricole nationale des entreprises activités hippiques.

L'objectif commun des partenaires, par un dialogue social soutenu, est l'acquisition, la validation et la reconnaissance des qualifications et des compétences des salariés nécessaires à leur évolution professionnelle et au progrès social humain tout en permettant le développement économique des entreprises.

Il est précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, la présente convention ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, la branche étant majoritairement constituée par des entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence, compte tenu de l'objet de la présente convention, laquelle a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur visé, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques.

TITRE Ier - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.1 : Champ d'application

La présente convention détermine sur l'ensemble du territoire national, y compris les DROM conformément aux dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail, les rapports entre les salariés et les employeurs qui utilisent des équidés et dont les activités agricoles recouvrent la préparation et l'entraînement de ceux-ci en vue de leur exploitation et notamment :

- l'enseignement, l'animation et l'accompagnement des pratiques équestres tant sportive que de loisir et de travail ;
- la location, la prise en pension, le débourrage et le dressage, la valorisation, l'exploitation des chevaux de sport, de loisir, de courses ou de travail ;
- l'entraînement des chevaux de courses au trot ou au galop.

Une convention collective étendue (ou un des textes qui la compose) s'applique à tous les employeurs exerçant une activité entrant dans le champ territorial et professionnel de ce texte.

Article 1.2 : Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Article 1.3 : Révision

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

Article 1.4 : Dénonciation

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

Article 1.5 : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels vise à renforcer le rôle des branches professionnelles et la négociation collective en leur sein. En particulier, l'article 24 de ladite loi impose la création, au sein de chaque branche, d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

1.5.1. Dispositions générales

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

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend :
  - les thèmes de négociation débattus au niveau de la branche ;
  - les accords collectifs négociés au sein de la branche ;
  - un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I et III du titre III et des titres IV et V du livre I de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- elle exerce les missions d'observatoire paritaire de branche prévu par l'article L. 2232 10 du code du travail. À ce titre, elle veille aux modalités d'application du principe d'égalité professionnelle et procède au règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet, sans préjudice du recours aux juridictions compétentes.

Conformément à l'article D. 2232-1-2 du code du travail, les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives, notamment, à la durée du travail, à la répartition et l'aménagement des horaires, au repos quotidien, aux jours fériés, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés payés et au compte épargne temps.

Ces accords et conventions sont obligatoirement transmis au secrétariat de la CCPNI par voie postale ou sous format numérique.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis à cette adresse.

Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la validité des textes transmis, tant au regard des règles de fond édictées par le code du travail que des formalités de dépôt et de publicité.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Enfin, la CPPNI peut être amenée à rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la présente convention collective.

1. Secrétariat de la CCPNI

Le secrétariat administratif est assuré par la partie employeurs à l'adresse suivante :

- par voie postale, à l'adresse suivante : GHN - Secrétariat de la CPPNI - 12 avenue de la république - 41600 LAMOTTE-BEUVRON ;
- sous format numérique, à l'adresse suivante : chevalcppni@gmail.com

Le ou la secrétaire assiste aux travaux de la CPPNI afin de les retranscrire.

2. Pouvoirs

Les membres de la CPPNI peuvent se faire représenter par un membre présent appartenant au même collège. À cet effet, le mandataire doit présenter un pouvoir écrit et signé du mandant au plus tard à l'ouverture de la séance.

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

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

3. Groupes de travail

Des groupes de travail techniques paritaires peuvent également être mis en place en vue, notamment, de préparer une éventuelle négociation.

1.5.2. CPPNI en tant que commission paritaire de négociation

1. Rôle et mission

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

Elle doit notamment se réunir pour :

- la négociation annuelle sur les salaires ;
- veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- veiller aux conditions de travail et à la GPEC ;
- la prise en compte de la pénibilité au travail ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ;
- les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- la révision des classifications ;
- la mise en place de plan épargne inter-entreprises en l'absence d'accord conclu dans cette matière ;
- toutes les mesures relatives à la durée, à la répartition et à l'aménagement du temps de travail.

En outre, la commission doit se réunir en vue de la négociation et de la conclusion d'accords de branche soumis à extension sur tous les thèmes entrant dans les missions générales de la branche ou pertinents pour celle-ci.

Outre l'accomplissement des missions mentionnées ci-dessus, les signataires souhaitent qu'elle soit l'instance au sein de laquelle se déroulent les négociations obligatoires pour la branche des établissements ou entreprises couverts par ladite convention ainsi que tout sujet de négociation qu'une ou plusieurs organisation représentative signataire ou adhérente jugerait utile d'être porté à la négociation de la commission.

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

Les accords négociés au sein de la commission sont conclus dans le respect des règles de validité définies par l'article L. 2232-6 du code du travail.

2. Composition et fonctionnement

La commission est composée de :

- d'un collège salarié comprenant trois représentants maximum, de chaque organisation représentative de la branche au niveau national et d'un conseiller juridique ne disposant de voix délibérative ;
- d'un collège employeurs d'un même nombre total de représentants et d'un conseiller juridique ne disposant de voix délibérative. La répartition des représentants se fait égalitairement entre les OPE.

La présidence et le secrétariat de la CPPNI sont assurés alternativement par un représentant désigné par les organisations d'employeurs et d'un représentant désigné par les organisations syndicales de salariés.

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

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

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Chaque organisation pourra, à ses frais, selon l'ordre du jour et après accord de la commission paritaire, se faire accompagner d'un conseiller juridique ou technique sur des questions spécifiques, sans voix délibérative.

3. Calendrier prévisionnel

La commission se réunit en fin d'année pour définir paritairement :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir ;
- le nombre de réunions consacré à chaque thème de négociation et l'opportunité de désigner un ou plusieurs groupes de travail technique paritaires ;
- le calendrier prévisionnel des réunions à raison d'au moins trois par an.

Les organisations syndicales représentatives des salariés adressent 15 jours avant la réunion précitée au secrétariat de la CPPNI, les thèmes de négociation qu'elles souhaitent aborder au cours de l'année à venir.

Dans le même délai, le secrétariat de la CPPNI adresse aux organisations syndicales représentatives des salariés les thèmes de négociation que les employeurs souhaitent aborder au cours de l'année à venir.

4. Délai de convocation

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

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

Le secrétariat en informe immédiatement le Président, qui convoque la commission dans le délai le plus rapproché possible et au plus tard dans un délai de 45 jours calendaires suivant la saisine. Ce délai peut être allongé jusqu'à 60 jours avec l'accord de la majorité des membres.

1.5.3. CPPNI en tant que commission paritaire d'interprétation

La CPPNI peut être amenée à rendre un avis :

- à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- suite à la saisine par un salarié ou un employeur dans le cadre d'un différend quant à l'interprétation d'une disposition du présent.

1. Modalités de saisine de la commission d'interprétation

La commission est saisie par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à son secrétariat. Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des membres de la commission.

Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans un délai maximal de 2 mois suivant la réception de la lettre recommandée.

2. Composition de la commission d'interprétation

Lorsque la CPPNI se réunit dans sa forme de commission d'interprétation, le quorum sera atteint lorsque seront présents ou représentés, sous réserve que le nombre d'organisations représentatives le permettent :

- 3 organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche ;
- 2 organisations patronales reconnues représentatives dans la branche.

En tout état de cause, et quel que soit le nombre de personnes présentes, le banc « salariés » et le banc « employeurs » disposent d'un nombre de voix égal.

3. Modalités de prise des décisions

Les décisions de la commission sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. L'avis est rédigé lors de la réunion de la CPPNI par le secrétariat. En cas de désaccord, un relevé de conclusions est établi par le secrétariat et adressé aux organisations représentatives siégeant au sein de la commission.

Dans le cas où, compte tenu des délais et du calendrier, la commission paritaire d'interprétation pourrait se réunir à l'occasion d'une commission de négociation, les modalités de prise de décision en ce qui concerne l'interprétation, seront celles prévues ci-dessus.

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

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

Les salariés des établissements assistant aux réunions de la CPPNI sont indemnisés des frais exposés aux conditions et limites fixés à l'article 1.6. Cette indemnisation se fait dans la limite de deux salariés par organisation signataire ou adhérente à ladite convention, ceux-ci devant appartenir à deux entreprises différentes, dans la

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

mesure du possible.

Article 1.6 : Fonctionnement des commissions paritaires

Pour permettre aux salariés représentant des organisations syndicales de participer aux réunions de la CPPNI, les employeurs sont tenus de leur permettre de s'absenter, sauf en cas d'impossibilité motivée causée par les nécessités de fonctionnement de l'établissement, dans les conditions ci-après :

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

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

Dans la limite de 3 réunions par an, le maintien de la rémunération des salariés représentant des organisations syndicales qui ont participé aux réunions de la CPPNI est assurée par leurs employeurs sur la base de leur salaire réel.

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

Dans les établissements de 50 salariés et plus, le maintien de la rémunération est à la charge des employeurs.

TITRE II - DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS

Article 2.1 : Liberté syndicale et liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté pour les syndicats d'exercer leur action conformément à la loi.

Les parties s'engagent à ne prendre en aucun cas en considération pour quiconque, pour l'embauche et dans les relations de travail au sein de l'entreprise les origines, les croyances, les opinions politiques ou philosophiques, ni le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat.

Les employeurs s'engagent en particulier à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et de congédiement, la rétribution, l'avancement et la promotion.

Les salariés, et tout particulièrement ceux investis d'une fonction d'autorité à l'égard de leurs subordonnés, s'engagent de leur côté à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion de chacun.

Article 2.2 : Égalité de traitement

2.2.1. Égalité entre les femmes et les hommes

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

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

2.2.2. Principe de non-discrimination

D'une manière générale, il est fait application des articles L. 1132-1 et suivants du code du travail.

Les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent à respecter le principe de non-discrimination. Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ou de tout autre critère prohibé par le code du travail.
Les salariés respecteront les mêmes principes de non-discrimination dans le travail.

Article 2.3 : Conditions propres à concrétiser le droit au travail des salariés en situation de handicap

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

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

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

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

Les entreprises feront tout pour mettre en oeuvre toute action pour faciliter la vie des salariés en situation de handicap, notamment au regard de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, pour permettre aux salariés en situation de handicap de développer leurs compétences notamment via la formation.

Tout travailleur en situation de handicap peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation et/ou d'une formation professionnelle conformément à l'article L. 5213-3 du code du travail. Afin d'éviter toute stigmatisation des salariés en situation de handicap, les employeurs s'engagent à sensibiliser les salariés sur la situation de handicap afin de faciliter le « travailler et vivre ensemble ».

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

Les partenaires sociaux de la branche se réunissent pour négocier, tous les 4 ans (article L. 2241-1 du code du travail), sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi.

Article 2.4 : Le comité social et économique

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est organisé des élections pour la mise en place d'un comité social économique (CSE) dans les entreprises dont l'effectif atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

Lorsque l'entreprise a plusieurs établissements, le calcul de l'effectif afin de savoir si le seuil est atteint se fait sur le nombre de salariés présents tous établissements confondus.

L'organisation des élections, les conditions d'électorat et d'éligibilité, ainsi que le nombre, la durée du mandat et les missions du CSE ainsi que la protection liée au mandat, sont fixés conformément au code du travail.

Les attributions du CSE varient selon que l'entreprise compte plus ou moins 50 salariés. Ce seuil est réputé atteint si l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse ce seuil pendant 12 mois consécutifs.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Lorsque le seuil de 50 salariés est atteint et qu'un CSE est en place dans l'entreprise, le CSE exerce l'ensemble des attributions récurrentes d'information et de consultation applicables aux entreprises de 50 salariés et plus. Cette obligation prend effet à l'expiration d'un délai de 12 mois suivant la date de franchissement du seuil de 50 salariés. Toutefois, si à l'expiration de ce délai de 12 mois, le mandat du CSE restant à courir est inférieur à un an, ce délai court à compter du renouvellement du comité.

Le CSE n'est pas renouvelé si à l'expiration du mandat de la délégation, l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs.

TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMPLOI

Article 3.1 : Conclusion du contrat de travail

3.1.1. Embauche *[Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 717-13 du code rural et de la pêche maritime (arrêté d'extension du 5 mai 2024).]*

Lorsqu'un employeur engage un salarié, il peut demander son dernier certificat de travail, son curriculum vitae et doit lui faire passer la visite d'information et de prévention ou la visite médicale obligatoire lorsqu'elle prévue par les textes.

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

Les parties signataires rappellent leur préférence pour les contrats à durée indéterminée et incitent les employeurs et les salariés à adopter de façon prioritaire les contrats de cette nature.

3.1.2. 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 écrit indique notamment :

- l'identité des parties ;
- 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 classification professionnelle ;
- la durée et les modalités de la période d'essai (y compris son éventuel renouvellement) ;
- la durée du travail ;
- la rémunération ;
- les clauses particulières ;
- le régime de protection sociale et la caisse de retraite complémentaire ;
- les primes éventuelles ;
- les avantages en nature éventuels ;
- le régime de prévoyance et santé.

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 avenant signé par les deux intéressés.

Une modification du contrat de travail ne peut être imposée au salarié en dehors des cas prévus par les textes réglementaires.

3.1.3. Conditions particulières relatives aux contrats à durée déterminée

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

1. Cas de recours au CDD

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

2. Durée du contrat

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

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

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

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est égal à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié. Cette indemnité sera versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figurera sur le bulletin de paie.

Article 3.2 : Période d'essai dans le cadre d'un CDI et d'un CDD

3.2.1. Période d'essai

Tout engagement de salarié est précédé d'une période d'essai dont la durée et les conditions de cessation éventuelle sont définies ci-après.

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

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

3.2.2. Durée de la période d'essai pour les contrats à durée indéterminée

Dans les établissements ayant une activité de centre équestre, poney-club, écuries de pension (autres que établissements d'entraînement de course au trot ou au galop), la durée de la période d'essai a une durée maximale fixée à :

- 2 mois pour les coefficients 100 à 109 ;
- 3 mois pour les coefficients 111 à 150 ;
- 4 mois pour le coefficient 167 et pour le coefficient 193.

Dans les établissements d'entrainement de chevaux de course au trot et au galop :

- 2 mois pour les coefficients 100 à 125 ;
- 3 mois pour les coefficients 140 à 150 ;
- 4 mois pour le personnel cadre.

Renouvellement de la période d'essai en CDI :

La période d'essai, sa durée et son renouvellement doivent être prévus dans le contrat de travail. Le renouvellement de ces différentes périodes d'essai est possible 1 fois, pour au maximum une durée équivalente. L'employeur devra faire savoir au salarié, 8 jours calendaires minimum avant l'expiration de la première période, s'il entend se prévaloir de la faculté de renouveler l'essai.

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

3.2.3. Durée de la période d'essai pour les contrats à durée déterminée

La durée de la période d'essai est fixée, conformément au code du travail, en fonction de la durée du contrat. Elle se calcule en raison d'un jour d'essai par semaine de contrat avec les limites suivantes :

- 2 semaines maximum pour les contrats d'au plus 6 mois ;
- 1 mois maximum dans les autres cas.

Pour les contrats sans terme précis, la durée de la période d'essai est calculée en fonction de la durée minimale prévue du contrat.

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

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

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

(Ce délai s'applique également aux contrats à durée déterminée ayant une période d'essai d'au moins 1 semaine)

<table>
<tr><td rowspan="2"></td><td colspan="4">PRÉSENCE DU SALARIÉ DANS L'ENTREPRISE</td></tr>
<tr><td>Inférieure à 8 jours</td><td>Entre 8 jours et 1 mois</td><td>Entre 1 mois et 3 mois</td><td>Au-delà de 3 mois</td></tr>
<tr><td>Rupture à l'initiative du salarié</td><td rowspan="2">24 heures</td><td colspan="3">48 heures</td></tr>
<tr><td>Rupture à l'initiative de l'employeur</td><td>48 heures</td><td>2 semaines</td><td>1 mois</td></tr>
</table>

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la durée de la période d'essai, renouvellement inclus. Ce délai de prévenance est inclus dans la période d'essai. La rupture de la période d'essai doit tenir compte de ce délai de prévenance.

Le délai de prévenance court à compter de la date de présentation de la lettre recommandée ou de la lettre remise en main propre contre décharge au salarié ou à l'employeur en double exemplaire avec mention de la date de remise.

Article 3.3 : Départ à la retraite

3.3.1. Départ volontaire à la retraite

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

3.3.2. Mise à la retraite

Depuis le 1er janvier 2010, conformément aux dispositions des articles L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du code du travail, il appartient à l'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié âgé de 67 à 69 ans, de l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise. Si le salarié manifeste son accord, l'employeur pourra le mettre à la retraite.

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

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

3.3.3. Indemnité

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

Article 3.4 : Travail intermittent

Le recours au travail intermittent est prévu par les articles L. 3123-33 à L. 3123-38 du code du travail. Il s'agit d'un contrat à durée indéterminée qui vise à pourvoir les emplois permanents, comportant une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le recours au contrat de travail intermittent est autorisé pour tous les postes à l'exclusion des salariés soumis à un forfait en jours de travail sur l'année.

Outre les conditions prévues par l'article L. 3123-34 et 35 du code du travail, il est prévu que les salariés sont informés de toute modification sur les horaires de travail par rapport à celui prévu initialement au contrat, au moins 24 heures à l'avance.

Pour les contrats intermittents d'une seule période dans l'année, inférieure à deux mois, le règlement des heures supplémentaires doit être effectué à la fin de ladite période. Au contraire, lorsque plusieurs périodes sont prévues au cours de la même année, les heures supplémentaires peuvent être compensées d'une période à l'autre.

Le contrat de travail intermittent doit garantir au salarié une activité au moins égale à 70 heures de travail dans l'année. La durée minimale contractuelle ne pourra pas être augmentée de plus d'un tiers, sauf accord du salarié.

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.

Les heures supplémentaires sont calculées conformément aux articles L. 3121-27 et suivants du code du travail.

Le contrat de travail intermittent doit préciser les modalités de rémunération du salarié.

À cet effet, les parties au contrat peuvent opter pour l'une des deux formules suivantes :

- soit la rémunération mensuelle des heures de travail effectivement faites au cours du mois, majorées de 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés ;
- soit la rémunération mensuelle est lissée sur la base du douzième de la durée du travail annuelle prévue au contrat, majorée de 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

En outre, le contrat de travail écrit devra notamment préciser les mentions spécifiques suivantes :

- la durée minimale annuelle de travail ;
- les périodes travaillées et non travaillées ;
- la répartition des jours et heures de travail au sein des périodes travaillées.

TITRE IV - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

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

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

Article 4.1 : Formation

Les salariés bénéficient pour les formations professionnelles des congés spéciaux prévus par les lois et règlements en vigueur.

OCAPIAT est l'opérateur de compétences agréé pour les salariés de la branche.

Une évaluation des acquis à l'issue d'une formation décidée par l'employeur sera effectuée, lors d'un entretien entre les parties, dans un délai maximum de six mois. Ce dernier donnera lieu à un compte-rendu écrit.

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

Le contrat de professionnalisation sera individualisé en fonction des prérequis à l'entrée en formation.

Pour les établissements d'entraînement de course au galop et au trot :

- la classification retenue pour la rémunération dans le cadre du contrat de professionnalisation correspond à minima à celle de Cavalier d'entraînement, 1er échelon, coefficient 105 ;
- la durée du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée, ou la durée de la période de professionnalisation si le contrat a été conclu à durée indéterminée, pourra être portée à 36 mois maximum. La durée en centre de formation n'excédera pas 30 % du volume horaire sur la durée du contrat.

Article 4.2 : Apprentissage

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation des apprentis (CFA) et pratique du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

Il s'adresse à des jeunes entre 16 ans (15 sous conditions) et 29 ans révolus ou plus selon les conditions prévues par l'article L. 6222-2 du code du travail.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant une durée comprise entre 6 mois et 3 ans selon le diplôme ou le titre préparé, sous réserve de prolongation prévue à l'article L. 6222-10 du code du travail.

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé. Il est conclu au moyen du formulaire Cerfa dédié.

Le contrat est signé par l'employeur et l'apprenti (et par ses parents ou tuteurs, si l'apprenti est mineur). Il est établi en 3 exemplaires originaux devant être validés par l'organisme chargé de l'enregistrement, c'est-à-dire l'opérateur de compétences (OCAPIAT) :

- le 1er exemplaire est conservé par l'apprenti ;
- le 2e est remis à l'employeur ;
- et le 3e est conservé par l'opérateur de compétences.

Si l'apprenti est l'enfant mineur de l'employeur, le contrat peut être remplacé par une simple déclaration.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. Toutefois, l'apprenti de moins de 18 ans bénéficie de dispositions spécifiques :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine ;
- travail de nuit interdit (entre 22 heures et 6 heures dans le cas d'un jeune de 16 à 18 ans, entre 20 heures et 6 heures dans le cas d'un jeune de moins de 16 ans), sauf dérogations prévues à l'article R. 3163-1 du code du travail pour le secteur des courses hippiques ;
- pas plus de 8 heures par jour (7 heures pour les moins de 16 ans) et de 35 heures par semaine, sauf dérogation dans la limite de 5 heures par semaine, accordée par l'administration après avis du médecin du travail ;
- pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives ;
- interdiction de travailler un jour de fête légale.

La formation de l'apprenti doit avoir une durée minimale de 400 heures par an. Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

TITRE V - DURÉE DU TRAVAIL

Article 5.1 : Notion de travail effectif

La durée de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Ne sont pas considérées comme temps de travail effectif :

- les temps nécessaires à l'habillage ;
- les temps de pause et de repas.

Article 5.2 : Durée du travail

La durée collective du travail est de 35 heures par semaine.

L'horaire peut être réparti jusqu'à 6 jours dans la semaine et est lié à l'activité propre de l'entreprise.

La durée maximale du travail (heures supplémentaires comprises) est fixée, sauf dérogation accordée par le service de l'inspection du travail, à 48 heures par semaine ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

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 et de la pêche maritime (CRPM) à l'article L. 715-1.

La durée du travail des jeunes travailleurs de moins de 18 ans est définie conformément aux dispositions du code du travail.

Article 5.3 : Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée collective du travail exposée ci-dessus. Elles sont décidées par l'employeur.

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

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

La rémunération des heures supplémentaires, ainsi que leur majoration, peuvent être remplacées en tout ou partie par un repos compensateur.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

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

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé conformément à la législation en vigueur (220 heures à la date de signature du présent accord).

Les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

La gestion des heures supplémentaires réalisées dans le cadre de l'annualisation est évoquée au niveau de l'article sur l'annualisation et ne relève pas du présent article.

Article 5.4 : Travail à temps partiel

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

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

Le contrat de travail à temps partiel doit être écrit et mentionner notamment :

- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, entre les semaines du mois. Les horaires de travail doivent être précisés ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification. Le délai de prévenance en cas de modification est d'au moins 7 jours ouvrés ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires.

5.4.1. Organisation du travail dans la journée

La durée minimale de travail quotidienne pour les jours qui sont travaillés ne peut être inférieure à 3 heures, sauf le cas particulier des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance, de soins aux chevaux ou de surveillance exigeant moins de 3 heures de travail par jour, pour lesquels cette durée ne peut être inférieure à 1 heure.

Interruptions au cours d'une journée de travail

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

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

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

Néanmoins, les parties signataires conviennent qu'il est habituel et nécessaire, en raison de l'organisation des courses que des salariés montent à l'entraînement le matin et ne reviennent, qu'en fin d'après-midi pour assurer l'écurie du soir, et à l'instar des centres équestres avec les activités de soins du matin et d'enseignement en fin de journée.

La proximité du lieu de résidence ou en cas d'activité professionnelle ou de formation doit être favorisée.

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

Modification des horaires

Le contrat de travail définit en outre les cas dans lesquels peut intervenir une modification ponctuelle de la répartition de la durée du travail dans la semaine ou dans le mois ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance peut être réduit jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, et, dans ce cas, le salarié a le droit de refuser la modification sans avoir à le justifier dans la limite de deux fois par an.

Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changements des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document devant être transmis au salarié.

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

5.4.2. Heures complémentaires

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

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

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

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

5.4.3. Avenant temporaire de complément d'heures

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

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus est fixé à 8 par an et par salarié.

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

Article 5.5 : Congés exceptionnels pour évènements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

Mariage ou Pacs du salarié	4 jours
Mariage d'un enfant	2 jours
Naissance ou adoption	3 jours
Décès d'un enfant du salarié	12 jours 14 jours lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente
Décès du conjoint du salarié, du partenaire pacsé ou du concubin	5 jours
Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une s■ur	3 jours
Décès d'un gendre, d'une bru	1 jour

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Décès d'un grand parent, d'un petit enfant, d'un beau-frère ou d'une belle-s■ur	1 jour
Mariage d'un frère ou d'une s■ur	1 jour
Annonce survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant conformément à l'article L. 3142-4 du code du travail.	5 jours

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Ces journées d'absence exceptionnelle, devront être prises au moment des événements en cause, et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Elles seront assimilées à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Congé de deuil :

Indépendamment du congé pour décès d'un enfant mentionné ci-dessus, tout salarié, quels que soient son ancienneté et l'effectif de son entreprise, a droit, sur justification, à un congé de deuil de 8 jours en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

Ce congé peut être fractionné en deux périodes. Chaque période est d'une durée au moins égale à une journée.

Le salarié informe l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

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

Article 5.6 : Aménagement du temps de travail sur l'année

Le principe de l'aménagement du temps de travail sur l'année est prévu par les articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail.

Le recours à ce mode d'organisation du temps de travail répond aux variations conjoncturelles et saisonnières inhérentes à l'activité des établissements de la branche. Il permet notamment d'adapter les ressources aux besoins et d'éviter le recours excessif à des heures supplémentaires et au chômage partiel.

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

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

5.6.1. Champ d'application

L'annualisation du temps de travail peut s'appliquer à l'ensemble du personnel en CDI.

5.6.2. Durée du travail

La durée normale de travail annuelle est de 1 607 heures.

Le temps de travail des salariés sera effectué selon des alternances de périodes de forte et de faible activité.

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

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

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

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

2° Travaux saisonniers ;

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

Le dépassement :

1° Ne peut excéder 2 heures par jour soit une durée de travail de 12 heures par jours pendant un maximum de 6 journées consécutives ;

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

Lorsqu'il est dérogé à la durée maximale quotidienne de 10 heures, l'employeur doit adresser immédiatement à l'inspecteur du travail une déclaration l'informant du dépassement et des circonstances qui le motivent. Lorsque ce dépassement concerne l'ensemble des entreprises relevant d'un même type d'activité, il peut être procédé à cette information par l'organisation patronale intéressée.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

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

5.6.3. Périodes de référence

La durée du travail se calcule annuellement sur option de l'employeur, à préciser dans le contrat de travail :

- soit entre le 1/06 et le 31/05 ;
- soit entre le 1/09 et le 31/08 ;
- soit entre le 1/10 et le 30/09.

La moyenne des heures effectuées doit être comptabilisée à la fin de chaque période.

5.6.4. Heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà de la durée légale, dans les limites des durées précitées au 5.6.2, ne sont pas des heures supplémentaires.

Constituent en revanche des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1 607 heures à l'exclusion des heures supplémentaires déjà rémunérées.

Les heures supplémentaires seront :

- soit rémunérées avec le bulletin du mois au cours duquel elles sont effectuées, soit en fin de période de modulation ;
- soit récupérées sous la forme de repos compensateur. 25 % de ces repos compensateurs sont pris à l'initiative des salariés.

Dans le cas de la modulation sur l'année, le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 130 heures par an. Les 80 premières heures sont majorées à 25 % et les suivantes à 50 %.

5.6.5. Programmation – Variation – Délai de prévenance

Chaque année, 15 jours avant le début de la période de référence, l'employeur établit et communique le programme global prévoyant les horaires collectifs de principe du personnel.

Ce programme indicatif peut être affiné et au besoin rectifié et, dans ce cas, affiché, chaque mois au moins 8 jours avant la fin du mois précédent.

Le CSE est consulté s'il est mis en place.

Avec l'accord du salarié, lorsqu'il y a nécessité impérieuse de remplacement ou dans tous les cas inhérents aux impératifs de l'activité de l'établissement (courses, accueil de groupe, problème sanitaire, conditions climatiques, ...) un délai de prévenance de deux jours est à respecter. Dans ce cas, le salarié bénéficiera d'une indemnité pour modification équivalant à une heure de salaire brut.

5.6.6. 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.

5.6.7. Cas d'année incomplète

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

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

Cependant, les heures réellement effectuées sont comptabilisées en fin de période et donnent lieu à une régularisation par rapport au salaire perçu.

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

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

Absences ne donnant pas lieu à récupération (ou absence non travaillées et rémunérées) :

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

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

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

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

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

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

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

Absences donnant lieu à récupération (ou absence non travaillées et non rémunérées) :

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

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

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

Outils de suivi et de contrôle de la durée du travail :

La mise en oeuvre de trois compteurs est recommandée :

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

5.6.8. Augmentations des salaires en cours d'année

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

Pour le décompte des majorations éventuellement dues en fin de période de modulation, l'augmentation s'applique en proportion du temps de travail.

TITRE VI - CLASSIFICATIONS

(Voir Annexes.)

TITRE VII - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

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

Article 7.1 : Médecine du travail

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Les employeurs sont tenus d'adhérer pour leur personnel aux organismes compétents de médecine du travail. Ils doivent également contacter le médecin du travail pour organiser les visites médicales rendues obligatoires par la règlementation.

Tout salarié doit se soumettre à la visite d'embauche ainsi qu'aux contrôles médicaux prévus par la réglementation, notamment à la suite d'un arrêt de travail (maladie, accident du travail, maternité, ...). Le temps consacré à ces visites est pris sur les heures de travail des intéressés sans qu'il puisse être effectué à ce titre une retenue sur la rémunération.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces visites et ces examens sont pris en charge par l'employeur.

Article 7.2 : Document unique d'évaluation des risques professionnels

L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité des salariés au travail en mettant en place des actions de prévention. Il doit notamment évaluer les éventuels risques professionnels à consigner dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

L'employeur doit élaborer et tenir à jour un document unique d'évaluation des risques qui recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel dans l'entreprise, sous forme papier ou numérique.

La liste des actions de prévention est consignée dans le DUERP et ses mises à jour ou dans le plan de prévention.

Les résultats de l'évaluation des risques précitée doit déboucher sur la mise en oeuvre d'action de prévention.

Ces mesures comprennent notamment :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur a donc l'obligation de transcrire et mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Le DUERP doit être mis à jour au moins une fois par an, sauf dans les entreprises de moins de 11 salariés, ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail (utilisation d'un nouvel outil par exemple) ou lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie (par exemple, pandémie liée au Covid-19 ou accident du travail).

Lorsqu'il existe, le CSE est consulté à l'occasion des mises à jour du DUERP.

L'employeur doit afficher les règles de consultation de ce document à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail.

Dans les établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

Article 7.3 : Équipements de protection individuelle

Les équipements de protection individuelle (EPI) sont destinés à protéger les salariés contre un ou plusieurs risques professionnels. Leur utilisation doit être envisagée en complément des autres mesures d'élimination ou de réduction des risques.

Ces dispositifs ou moyens sont à porter ou à tenir par les salariés en vue de les protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer leur santé ou leur sécurité. Ces équipements permettent de protéger les salariés contre des risques professionnels de diverses natures.

Les employeurs et les salariés porteront une attention particulière aux mineurs et aux personnes en formation en matière de port d'EPI.

Les EPI sont fournis gratuitement par l'employeur. Les salariés ont l'obligation d'utiliser les EPI mis à disposition. A défaut, le non-respect peut entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. Ils ne sont pas considérés comme des avantages en nature.

Conformément aux instructions données par l'employeur, chaque salarié, en fonction de ses compétences, doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres en portant les EPI mis à sa disposition (cf DUERP). A sa demande, des EPI appropriés au poste de travail sont fournis au salarié.

Particularités

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Port du casque :

Le port d'un casque de protection, homologué et à la norme en vigueur, est obligatoire pour tout salarié dès lors que celui-ci monte à cheval ou conduit un sulky. La jugulaire doit être attachée de la montée à cheval ou sur le sulky, jusqu'à la descente.

Gilet de protection :

Le gilet de protection, à la norme en vigueur est fourni dans toutes les situations de travail à la demande du salarié.

Il est obligatoire lors des phases de débourrage, ainsi que dans les établissements d'entraînement de chevaux de course au galop et dans la discipline du trot monté.

Casques ou gilets fournis neufs :

Dans le cas où l'EPI fourni à un salarié qui en a la jouissance exclusive serait neuf, cette remise se fait contre reçu comportant la date et le prix d'achat.

En cas de rupture du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, si le salarié désire garder son casque ou son gilet reçu neuf, il sera redevable à l'employeur, à compter de la date d'affectation de l'équipement, de :

- avant 1 mois : 100 % du prix d'achat ;
- de à 2 à 6 mois : 80 % ;
- après 6 mois : 50 % du prix d'achat ;
- à compter de 2 ans de possession : le salarié sera définitivement propriétaire de son casque et/ou gilet.

TITRE VIII - DATE D'EFFET, DÉPÔTS ET DEMANDE D'EXTENSION

Article 8.1 : Date d'effet

La présente convention prendra effet pour toutes les entreprises et tous les salariés entrant dans son champ d'application au 1er juin 2024 sous réserve que l'arrêté d'extension soit paru au Journal officiel.

Article 8.2 : Extension demandée

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention collective.

Article 8.3 : Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire de cette convention est déposé par la partie la plus diligente auprès de la Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) de l'Ile-de-France ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Un dépôt par voie électronique sera effectué concomitamment auprès de la DRIEETS de l'Ile-de-France.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

ANNEXES

ANNEXE 1 - Organisation des élections du comité social et économique (CSE)

[Annexe étendue par arrêté du 5 mai 2024 - JO du 16 mai 2024. Elle entre en vigueur le 1er juin 2024.]

RAPPEL

La mise en place du CSE n'est obligatoire que pour les entreprises dont l'effectif est d'au moins 11 salariés et qu'il a été atteint pendant 12 mois consécutifs.

Le calcul de l'effectif obéit aux règles suivantes :

- les salariés en CDI à temps plein sont pris intégralement en compte dans l'effectif ;
- les salariés en CDD sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents, sauf motif de remplacement de salarié absent ;
- les salariés à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur temps de travail ;
- les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et qui y travaillent depuis au moins un an sont pris en compte dans l'effectif à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents, sauf s'ils remplacent un salarié absent ;
- les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation sont exclus du calcul des effectifs.

MISE EN PLACE

Nombre de sièges à pourvoir :

- pour les entreprises de 11 à 24 salariés :
- 1 titulaire ;
- 1 suppléant ;
- pour les entreprises de 25 à 49 salariés :
- 2 titulaires ;
- 2 suppléants ;
- pour les entreprises de plus de 50 salariés :
- 50 à 74 salariés :
- 4 titulaires ;
- 4 suppléants ;
- 75 à 99 salariés :
- 5 titulaires ;
- 5 suppléants.

Durée des mandats :

Les membres du CSE sont élus par les salariés pour une durée maximale de 4 ans.

Un accord collectif peut fixer une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, le nombre de mandats successif est limité à 3. Néanmoins, le protocole d'accord préélectoral (PAP) peut supprimer cette restriction.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Information du personnel :

L'employeur informe le personnel de l'organisation des élections et précise la date envisagée pour le 1er tour, au maximum 90 jours avant la date du 1er tour.

Information des organisations syndicales :

Entreprises de 11 à 20 salariés

Deux cas de figure se présentent :

1) Un ou plusieurs salariés se présentent :

Si au moins un salarié s'est porté candidat dans les 30 jours suivant l'information sur l'organisation des élections, l'employeur informe les organisations syndicales. Il doit les inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral, par courrier. La voie du courrier recommandé est à privilégier pour pouvoir justifier le cas échéant de la réalité de l'information.

2) Absence de candidat :

Si aucun salarié ne s'est porté candidat dans un délai de 30 jours à compter de l'information de l'employeur, celui-ci n'est pas tenu d'inviter les organisations professionnelles à négocier le protocole d'accord préélectoral. En revanche, l'employeur est tout de même tenu d'organiser les élections.

Entreprises de plus de 20 salariés

L'employeur invite par courrier à négocier le protocole d'accord préélectoral les syndicats :

- représentatifs dans l'entreprise ;
- ayant constitué une section syndicale ;
- affiliés à un syndicat représentatif au niveau national et interprofessionnel.

Nom et adresse des syndicats :

SYNDICAT	ADRESSE	CODE POSTAL	VILLE
CFTC-AGRI	61, avenue Secrétan	75019	PARIS
FGTA-FO	15, avenue Victor Hugo	92170	VANVES
SNCEA CFE-CGC	74 rue du rocher	75008	PARIS
FNAF-CGT	263, rue de Paris - Case 428	93514	MONTREUIL Cedex
FGA-CFDT	47-49, avenue Simon Bolivar	75950	PARIS Cedex 19

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

NB : Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, il faut qu'un salarié au moins soit candidat pour que l'employeur informe les organisations syndicales à venir négocier le PAP.

Dans les entreprises de plus de 20 salariés, l'employeur a l'obligation d'inviter les organisations syndicales à venir négocier le PAP.

Délais d'information :

Mise en place du CSE à l'initiative de l'employeur

Le 1er tour doit avoir lieu au plus tard le 90e jour suivant celui de la diffusion de l'information de l'organisation des élections.

L'employeur invite les syndicats à la négociation du protocole préélectoral. L'invitation doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation.

Lorsqu'un 2e tour est organisé, il a lieu dans les 15 jours qui suivent le 1er tour.

Mise en place du CSE à la demande d'un salarié ou d'un syndicat

Dans le mois suivant la demande du salarié ou du syndicat, l'employeur engage le processus électoral et invite les syndicats à la négociation du protocole préélectoral.

Le 1er tour doit avoir lieu au plus tard le 90e jour suivant celui de la diffusion de l'information de l'organisation des élections.

Lorsqu'un 2e tour est organisé, il a lieu dans les 15 jours qui suivent le 1er tour.

Renouvellement du CSE

Le 1er tour des élections doit avoir lieu :

- au plus tard le 90e jour suivant celui de la diffusion de l'information ;
- et dans les 15 jours précédant la fin des mandats en cours.

L'invitation des syndicats doit être effectué 2 mois au moins avant la fin des mandats des membres du CSE. L'invitation doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation.

Lorsqu'un 2e tour est organisé, il a lieu dans les 15 jours qui suivent le 1er tour.

NÉGOCIATION DU PROTOCOLE PRÉÉLECTORAL (PAP)

Le PAP est un accord négocié avant le scrutin entre l'employeur et les syndicats invités. Il fixe les règles d'organisation du scrutin (règles d'organisation et de déroulement des opérations électorales et répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux).

Le PAP conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées doit être signé à la double majorité. Suivant les sujets, l'unanimité des signataires est nécessaire.

THÈMES OUVERTS À LA NÉGOCIATION	CONDITIONS DE VALIDITÉ DU PAP
Répartition du personnel entre les collèges Répartition des sièges dans les différents collèges Règles d'organisation et de déroulement des opérations électorales Modification du nombre et la composition des collèges électoraux	Double majorité
Modification du nombre et la composition des collèges électoraux Organisation du scrutin en dehors du temps de travail	Accord unanime

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Il est recommandé de prévoir dans le PAP le mode et les délais de publication de la liste électorale.

Si aucun accord n'est conclu avec les organisations syndicales, les parties peuvent saisir la DREETS (ex : DIRECCTE). Celle-ci procède à un arbitrage pour la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différents collèges.

Si le PAP ne fixe pas de règles de diffusion, il est recommandé de l'afficher dans l'entreprise.

Si aucune organisation syndicale n'a répondu à l'invitation de négociation du PAP :

L'employeur répartit le personnel et les sièges entre les collèges et organise unilatéralement le déroulement du scrutin.

ORGANISATION DES ÉLECTIONS

Etablissement de la liste électorale :

L'employeur établit la liste électorale (liste des salariés qui peuvent être votants).

En l'absence de mentions dans le PAP, l'employeur doit faire figurer sur la liste les informations suivantes :

- nom et prénom des inscrits ;
- date d'entrée dans l'entreprise ;
- date et lieu de naissance.

Il affiche la liste électorale dans un délai suffisant (5 jours avant le 1er tour de scrutin par exemple), et l'actualise si une modification de l'effectif intervient entre la publication de la liste et le 1er tour des élections.

L'employeur actualise la liste électorale si une modification de l'effectif intervient entre la publication de la liste et le 1er tour des élections.

Qui peut être électeur ?

Pour être électeur, il faut remplir les 3 conditions suivantes :

- être salarié de l'entreprise et avoir au moins 3 mois d'ancienneté au 1er tour du scrutin ;
- être âgé de 16 ans et plus ;
- jouir de ses droits civiques.

Qui peut être candidat ?

Pour être candidat, il faut remplir les 4 conditions suivantes :

- être salarié de l'entreprise depuis au moins 1 an ;
- être âgé de 18 ans et plus ;
- ne pas avoir de lien de parenté ou de lien marital avec l'employeur ;
- ne pas avoir de condamnation interdisant d'être électeur et donc d'être élu.

Liste des candidats :

Pour les entreprises de 11 à 24 salariés

Un collège unique est constitué.

Il regroupe l'ensemble des salariés des différentes catégories professionnelles.

Pour les entreprises de 25 salariés et plus

Les salariés sont répartis entre deux collèges :

- 1 collège ouvriers et employés ;
- 1 collège agents de maîtrise, techniciens, chefs de service, ingénieurs et cadres.

Les listes sont présentées par collège et ne peuvent pas présenter plus de candidats qu'il y a de sièges à pourvoir. En revanche, il n'y a pas de nombre minimum de candidats sur les listes.

Etablissement des listes :

Des listes séparées de candidats doivent être faites pour les titulaires et les suppléants.

Les listes doivent comporter la même proportion de femmes et d'hommes que celle du collège électoral.

Exemple : Dans un collège de 10 sièges où le corps électoral comprend 63 % de femmes et 37 % d'hommes, chaque liste doit comporter 6 femmes et 4 hommes.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Premier tour du scrutin :

Il est réservé aux candidatures présentées par une organisation syndicale.

Second tour du scrutin :

Au 2e tour du scrutin, les candidatures sont libres.

Les listes éventuellement présentées au 1er tour sont maintenues sauf si les organisations syndicales qui les ont présentées décident de les retirer.

Le vote a lieu en principe dans l'entreprise et pendant le temps de travail.

Matériel de vote :

L'employeur met à la disposition des salariés le matériel nécessaire pour voter :

- bulletins de vote ;
- enveloppes ;
- possibilité pour le salarié de s'isoler pour voter ;
- urnes (2 urnes par collège). Si le vote par correspondance est prévu par accord collectif, par le PAP ou par décision du juge, celui-ci doit rester exceptionnel ;
- le vote par procuration est interdit.

Bureau de vote :

Un bureau est constitué pour chaque collège électoral. Il est composé au minimum de 3 membres : 1 président et 2 assesseurs.

Il est chargé de :

- diriger et contrôler les opérations électorales ;
- procéder au dépouillement ;
- proclamer les résultats ;
- dresser le procès-verbal des élections.

Scrutin :

Les élections ont lieu au scrutin de liste à 2 tours. Les salariés votent pour une liste de candidats.

Le 1er tour est valable si le quorum est atteint (le nombre de votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits).

Un second tour est organisé dans les cas suivants :

- quorum non atteint au 1er tour ;
- tous les sièges n'ont pas été pourvus au 1er tour ;
- absence de candidatures au 1er tour.

Dépouillement :

Il a lieu en public immédiatement après le scrutin.

Décompte du nombre d'enveloppes présentes dans l'urne et comparaison avec le nombre de votants ayant émargé sur la liste électorale.

Bulletins blancs et nuls séparés afin de décompter le nombre de suffrages valablement exprimés.

Décompte des bulletins de chaque liste puis à celui des voix recueillies pour chaque candidature. Le nom d'un ou plusieurs candidats peut être rayé.

Attribution du nombre de sièges :

Celui-ci s'effectue en calculant le quotient électoral, puis la plus forte moyenne. Cette opération est réalisée pour les titulaires et les suppléants, séparément.

1) L'attribution des sièges s'effectue en appliquant le quotient électoral (nombre de suffrages valablement exprimés divisé par le nombre de sièges à pourvoir).

2) S'il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste encore des sièges à pourvoir, ceux-ci sont successivement attribués sur la base de la plus forte moyenne (moyenne des voix recueillies par chaque liste divisée par le nombre de sièges obtenus +1).

3) Les candidats sont élus dans l'ordre de présentation de la liste. Si le nombre de ratures portées sur un candidat atteint au moins 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de sa liste, la désignation s'effectue en fonction du nombre de voix obtenues par chaque candidat sur la liste.

Rédaction du procès-verbal d'élection et proclamation des résultats, information et affichage :

Dès la fin du dépouillement, le procès-verbal est rédigé dans la salle de vote par le bureau de vote en présence des électeurs.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Il est établi en 2 exemplaires et signé par tous les membres du bureau de vote.

L'employeur transmet le procès-verbal au prestataire agissant pour le ministère du travail (1 exemplaire) dans les 15 jours suivant l'élection.

Cette transmission peut se faire :

- par voie postale, en RAR à l'adresse suivante : CTEP – TSA 79104 – 76934 Rouen Cedex 9, suivant un formulaire homologué ;ou
- sur support électronique au CTEP via la plateforme prévue à cet effet sur le site elections-professionnelles.travail.gouv.fr. Les résultats des élections sont alors communiqués par télétransmission.

C'est le centre de traitement des élections professionnelles (CTEP), à qui ont été envoyés les procès-verbaux, qui se charge désormais de relayer l'information à l'inspection du travail.

L'employeur transmet ce PV d'élections également aux organisations syndicales ayant présenté des candidats et à celles ayant participé à la négociation du PAP dans les meilleurs délais.

Les résultats peuvent être proclamés en public par le président du bureau de vote :

- nombre de sièges revenant à chaque liste ;
- nom des élus ;
- nombre de voix obtenu par chacun des élus.

L'affichage du procès-verbal n'est pas obligatoire, mais souvent prévu par le PAP.

La date de proclamation des résultats donne aux élus la fonction de représentants du personnel.

Il doit également être précédé à l'affichage la liste des membres de chaque CSE dans les locaux affectés au travail et de leur emplacement de travail habituel.

Procès-verbal de carence :

Lorsque le CSE n'a pas pu être mis en place ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur.

Le procès-verbal de carence totale est transmis par l'employeur, dans les 15 jours, à l'inspecteur du travail par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette transmission (via la procédure d'envoi par télétransmission des résultats des élections professionnelles à l'administration ou en RAR). L'inspecteur du travail en envoie copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

Il est également transmis au prestataire chargé de la centralisation des résultats électoraux, agissant pour le ministère du travail dans les 15 jours suivant l'élection.

Il est porté à la connaissance des salariés par tout moyen.

La demande d'organisation d'une nouvelle élection, par un salarié ou une organisation syndicale, ne peut pas avoir lieu pendant les 6 mois suivant l'établissement d'un procès-verbal de carence.

Contestations :

L'élection peut être contestée par l'employeur, les salariés ou les organisations syndicales. Les contestations sont de la compétence du tribunal judiciaire.

Sanctions de l'absence de mise en place ou de renouvellement du CSE :

L'absence de mise en place ou de renouvellement du CSE lorsque la condition d'effectif est remplie expose à des conséquences qui peuvent être lourdes.

Sur le plan général :

- inopposabilité du règlement intérieur (obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés) ;
- impossibilité de conclure un accord collectif ;
- impossibilité de dénoncer un usage ou un engagement unilatéral ;
- remise en cause des exonérations sociales et fiscales de l'intéressement collectif ;
- recours à l'activité partielle.

Sur certains licenciements :

- nullité du licenciement pour inaptitude ;
- irrégularité du licenciement pour motif économique.

Sur le plan pénal, le fondement du délit d'entrave.

Retrouvez plus d'informations sur le CSE sur le site https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/formalites-prealables

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

ANNEXE 2 - Etablissements d'entrainement de chevaux de courses et débourrage pré-entrainement au trot

[Annexe étendue par arrêté du 5 mai 2024 - JO du 16 mai 2024. Elle entre en vigueur le 1er juin 2024.]

Article 1er : Champ d'application

La présente annexe définit les dispositions particulières applicables au personnel dont l'emploi est défini à l'article 3 pour les salariés non-cadres et à l'article 4 pour les salariés cadres ci-après.

Article 2 : Rémunération mensuelle

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

Cette rémunération mensuelle de base correspond à 151h67 par mois pour un horaire hebdomadaire de 35 heures. A cette rémunération s'ajoutent, s'il y a lieu, les heures supplémentaires majorées selon les modalités légales et conventionnelles.

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

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

Tout salarié doit être classé à l'échelon correspondant à son emploi effectif. Il doit percevoir un salaire réel au moins égal au salaire minimal conventionnel prévu par sa classification. Les salaires minimaux sont fixés par accords entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés.

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

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

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

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

Article 3 : Classification des emplois des salariés non-cadres

Les postes de travail des salariés sont définis, classés et affectés d'un coefficient hiérarchique en fonction de la qualification professionnelle requise pour chacun d'eux.

La grille des classifications s'établit comme suit :

Coefficient 100 – Employé

Agent d'écurie 1er échelon : employé(e) exécutant une ou plusieurs tâches simples, nécessitant pas ou peu d'expérience telles que les travaux courants de l'écurie, l'entretien et le nettoyage ; il/elle ne monte pas à cheval, mais il/elle peut être amené(e) à promener les chevaux en main.

Coefficient 105 – Employé

Cavalier/cavalière d'entraînement, de débourrage ou de pré-entraînement 1er échelon : employé(e) en cours d'acquisition des soins quotidiens des chevaux (hygiène, alimentation), de l'entraînement des chevaux (trot, galop, travail à la longe) ou du travail des jeunes chevaux (débourrage, pré-entraînement) et en outre non titulaire du CAPA de Lad-Jockey ou pendant les deux premières années de son entrée dans la profession. *[Il entre dans les attributions normales de tous les salariés non-cadres d'exécuter tous les travaux courants de l'écurie et d'accompagner et conduire les chevaux aux courses ou aux ventes, à l'exception du coefficient 100.]*

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Coefficient 110 – Employé

Agent d'écurie 2e échelon : employé(e) qualifié(e) réalisant des opérations variées, nécessitant une expérience antérieure ou un temps d'appropriation. Il/elle entretien les bâtiments de l'écurie. Il/elle ne monte pas à cheval, mais manipule tous les chevaux sous surveillance et contrôle intermittent ou périodique, et en outre titulaire d'un CAPA agricole ou éventuellement de plus de 6 mois d'expérience dans la profession. *[Il entre dans les attributions normales de tous les salariés non-cadres d'exécuter tous les travaux courants de l'écurie et d'accompagner et conduire les chevaux aux courses ou aux ventes, à l'exception du coefficient 100.]*

Coefficient 115 – Employé

Cavalier/cavalière d'entraînement, de débourrage ou de pré-entraînement 2e échelon : employé(e) effectuant des soins quotidiens (hygiène, alimentation), l'entraînement des chevaux (trot, galop, travail à la longe) ou le travail des jeunes chevaux (débourrage, pré-entraînement) et titulaire du CAPA de Lad-Jockey ou éventuellement ayant deux ans d'expérience dans la profession. *[Il entre dans les attributions normales de tous les salariés non-cadres d'exécuter tous les travaux courants de l'écurie et d'accompagner et conduire les chevaux aux courses ou aux ventes, à l'exception du coefficient 100.]*

Coefficient 120 – Employé qualifié

Cavalier/cavalière d'entraînement, de débourrage ou de pré-entraînement 3e échelon : employé(e) qualifié(e) effectuant des soins quotidiens (hygiène, alimentation), l'entraînement des chevaux (trot, galop, travail à la longe) ou le travail des jeunes chevaux (débourrage, pré-entraînement) et en outre titulaire du Bac pro CGEH ou ayant plus de trois ans d'expérience dans la profession. *[Il entre dans les attributions normales de tous les salariés non-cadres d'exécuter tous les travaux courants de l'écurie et d'accompagner et conduire les chevaux aux courses ou aux ventes, à l'exception du coefficient 100.]*

Employé(e) administratif : secrétariat simple (accueil téléphonique, classement, règlement, édition de factures), secrétariat écurie (gestion engagements chevaux, contrats chevaux, Sire, suivi sanitaire).

Coefficient 125 – Employé qualifié

Cavalier/cavalière d'entraînement 4e échelon : employé(e) très qualifié(e), ayant une maîtrise complète de la profession, effectuant des soins quotidiens (hygiène, alimentation), l'entraînement de tout cheval de l'écurie (trot, galop, travail à la longe) ou le travail des jeunes chevaux (débourrage, pré-entraînement), et en outre titulaire du Bac pro CGEH ou ayant plus de quatre ans d'expérience dans la profession. *[Il entre dans les attributions normales de tous les salariés non-cadres d'exécuter tous les travaux courants de l'écurie et d'accompagner et conduire les chevaux aux courses ou aux ventes, à l'exception du coefficient 100.]*

Accompagnateur/accompagnatrice : employé(e) parfaitement qualifié(e) qui, sans nécessairement monter à cheval, exécute avec compétence et expérience l'ensemble des tâches nécessaires pour emmener les chevaux aux courses suivant les instructions reçues. *[Il entre dans les attributions normales de tous les salariés non-cadres d'exécuter tous les travaux courants de l'écurie et d'accompagner et conduire les chevaux aux courses ou aux ventes, à l'exception du coefficient 100.]*

Coefficient 140 – Agent de maîtrise

Manager d'écurie adjoint : salarié(e) hautement qualifié(e), qui par ses compétences et expériences professionnelles fait exécuter les instructions reçues dans une cour d'entraînement, de débourrage ou de pré-entraînement et supplée occasionnellement et pendant une courte durée le manager d'écurie. *[Il entre dans les attributions normales de tous les salariés non-cadres d'exécuter tous les travaux courants de l'écurie et d'accompagner et conduire les chevaux aux courses ou aux ventes, à l'exception du coefficient 100.]*

Responsable administratif : secrétariat simple + secrétariat écurie + social et comptabilité 1er niveau (fiches horaires, gestion planning du personnel, DUE DA, saisie comptable, TVA, gestion MSA, santé, prévoyance).

Coefficient 150 – Agent de maîtrise

Manager d'écurie : salarié(e) hautement qualifié(e), qui par ses compétences et ses qualités professionnelles manage l'organisation, la gestion de l'écurie et du personnel suivant les instructions reçues. *[Il entre dans les attributions normales de tous les salariés non-cadres d'exécuter tous les travaux courants de l'écurie et d'accompagner et conduire les chevaux aux courses ou aux ventes, à l'exception du coefficient 100.]*

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Article 4 : Classification des emplois des salariés cadres

Coefficient 300 – Cadre

Responsable de voyage : il/elle organise les déplacements au cours desquels il/elle surveille et commande les autres membres du personnel qui l'accompagnent. Il/elle remplit les formalités nécessaires sur les hippodromes, prodigue les soins aux chevaux et veille à leur bon état. Il/elle est en charge de la sellerie dont il/elle assure l'entretien. Il/elle peut participer au travail de l'écurie dans la mesure du temps laissé libre par ses fonctions propres. En cas de besoin, il/elle remplace le responsable d'écurie, et fait son travail pendant les meetings.

Ce poste ne concerne pas les écuries de débourrage et pré-entraînement.

Coefficient 320 – Cadre

Responsable d'écurie d'entraînement, de débourrage ou de pré-entraînement : il/elle organise, commande, surveille et participe au travail de l'écurie, veille au bon état des chevaux, distribue la nourriture et prodigue les soins. Il/elle doit assurer en toutes circonstances la bonne marche de l'écurie et des différentes cours. Il/elle remplace l'entraîneur en son absence aussi bien à l'écurie qu'aux courses si nécessaire ou l'entrepreneur dans les écuries de débourrage et de pré-entraînement.

Assistant(e) de direction : secrétariat écurie + social 2e échelon (élaboration fiches de paie, gestion sociale, fonction RH) + comptabilité 2e niveau (déclaration TVA / fiscal / MSA / santé, prévoyance, comptabilité jusqu'au bilan, analyse financière des résultats).

Coefficient 340 – Cadre

Entraîneur particulier C1 : salarié(e) d'un propriétaire, il/elle assure en toute autonomie l'entraînement des chevaux qui lui sont confiés, et dirige le personnel de l'écurie, aussi bien à l'écurie qu'en déplacement. Il/elle remplit les formalités nécessaires sur les hippodromes, prodigue les soins aux chevaux et veille à leur bon état, pendant les cinq premières années d'expérience dans la profession en tant qu'entraîneur particulier.

Ce poste ne concerne pas les écuries de débourrage et pré-entraînement.

Coefficient 360 – Cadre

Adjoint(e) d'entraînement : il/elle est l'adjoint(e) de l'entraîneur qu'il/elle aide et supplée. Il/elle dirige le personnel de l'écurie, les autres cadres, aussi bien à l'écurie qu'en déplacement.

Ce poste ne concerne pas les écuries de débourrage et pré-entraînement.

Coefficient 380 – Cadre

Entraîneur particulier C2 : salarié(e) d'un propriétaire, il/elle assure en toute autonomie l'entraînement des chevaux qui lui sont confiés, et dirige le personnel de l'écurie, aussi bien à l'écurie qu'en déplacement. Il/elle remplit les formalités nécessaires sur les hippodromes, prodigue les soins aux chevaux et veille à leur bon état, après cinq ans d'expérience dans la profession en tant qu'entraîneur particulier.

Ce poste ne concerne pas les écuries de débourrage et pré-entraînement.

Article 5 : Salaire minimal conventionnel

Le salaire minimal conventionnel afférent à chacun des emplois définis aux articles 3 et 4 ci-dessus est établi sur la base de l'horaire légal hebdomadaire.

La grille des salaires minimaux conventionnels est nationale.

(Pour connaitre les dernières grilles de salaires applicables, se reporter au chapitre « Salaires » du sommaire.)

Article 6 : Congés annuels payés

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

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Pour les salariés cadres, les congés principaux doivent être pris dans les périodes de moindre activité hippique.

Article 7 : Prime d'ancienneté

Le personnel défini à l'article 3 bénéficie d'une prime d'ancienneté qui est soumise aux modalités suivantes :

- cette prime est acquise après 3 ans de services continus dans l'établissement, à dater de la conclusion du contrat de travail ;
- elle est calculée sur la base du salaire brut hors toutes primes.

Les taux applicables sont les suivants :

- 3 % après 3 ans de services continus ;
- 5 % après 5 ans de services continus ;
- 6 % après 7 ans de services continus ;
- 7 % après 9 ans de services continus ;
- 8 % après 11 ans de services continus ;
- 9 % après 13 ans de services continus ;
- 10 % après 15 ans de services continus ;
- 11 % après 17 ans de services continus ;
- 12 % après 19 ans de services continus ;
- 13 % après 21 ans de services continus.

La prime d'ancienneté fait l'objet d'une ligne supplémentaire sur le bulletin de paie.

Article 8 : Primes

1/ Prime des gagnants :

Une prime égale à 0,55 % des prix gagnés par les chevaux de l'écurie sera versée aux membres du personnel ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette prime sera payée deux fois par an, au mois de février et au mois d'août, au personnel présent dans l'entreprise.

Cette prime ne concerne pas les écuries de débourrage et pré-entraînement.

2/ Prime d'habillement :

Une indemnité d'habillement professionnel de 21 € par mois avec un maximum de 252 € par an est due au salarié, sur présentation de factures correspondantes.

3/ Indemnité de transport :

Tout le personnel non logé par l'employeur sur son lieu de travail bénéficie de la prise en charge de ses frais de transport dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

4/ Avantages en nature :

Nourriture

Le prix journalier de la nourriture est fixé à 2h30 de travail sur la base du salaire horaire conventionnel du coefficient 120 :

- petit-déjeuner : 30 minutes ;
- déjeuner : 1 heure ;
- dîner : 1 heure.

Le prix journalier de la nourriture est fixé comme suit (base 2h30 coefficient 120) : 30,65 € au 1er janvier 2023.

Logement

Pour les logements de fonction répondant aux conditions fixées par la législation en vigueur, attribuées aux salariés à titre d'accessoire du contrat de travail, la retenue mensuelle est fixée comme suit, en heures de travail et sur la base du salaire horaire conventionnel du coefficient 120.

Logement individuel :

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

- chambre meublée, sans eau courante, éclairée, chauffée au moyen d'un appareil individuel : 8 heures ;
- majoration pour eau courante à l'intérieur avec évacuation des eaux usées : 3h30 ;
- majoration pour chauffage central : 5h30.

Logement familial :

- logement nu avec électricité et eau potable à proximité (par pièce de 9 m²) : 3h30 ;
- majoration pour eau courante à l'intérieur avec évacuation des eaux usés (par logement) : 3h30 ;
- majoration pour salle d'eau (par logement) : 4 heures ;
- majoration pour WC à l'intérieur avec chasse d'eau (par logement) : 3h30 ;
- majoration pour chauffage central (par logement) : 5 heures ;
- majoration pour dépendance couverte en dur ou demi-dur de 12 m² minimum : 3 heures ;
- majoration pour jardin d'une surface minimum de 250 m² attenant ou à proximité immédiate du logement : 3 heures.

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

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, ainsi que la consommation du fuel et de toute autre source d'énergie.

Lorsque le logement est occupé par une famille dont un ou plusieurs membres travaillent en dehors de l'établissement, une retenue supplémentaire mensuelle est effectuée sur le salaire du chef de famille. Cette retenue est égale, par personne, à une heure de travail sur la base du salaire horaire conventionnel du coefficient 120.

Un état des lieux est dressé lors de la prise en charge en double exemplaire sur papier libre et signé par les deux parties. A défaut, aucune indemnité pour dégradation ou détérioration ne peut être réclamée à la partie prenante.

Les salariés logés quittant leur employeur de leur plein gré doivent évacuer le logement à la fin du préavis.

Les salariés logés licenciés par l'employeur peuvent conserver, Les salariés logés quittant leur employeur de leur plein gré doivent évacuer le logement à la fin à l'issue du préavis, le logement qu'ils occupent pendant une des durées prévues ci-dessous :

- salarié célibataire : 15 jours ;
- salarié marié sans enfant : 1 mois ;
- salarié marié avec enfant : 2 mois.

Les employeurs logeant du personnel doivent se conformer aux dispositions légales en vigueur.

(En euros.)

AU 1ER JANVIER 2023	
Logement individuel	
Chambre meublée, sans eau courante, éclairée, chauffée au moyen d'un appareil individuel (8h sur la base du coef. 120)	98,08
Majoration pour eau courante à l'intérieur avec évacuation des eaux usées (3h30 sur la base du coef. 120)	42,91
Majoration pour chauffage central (5h30 sur la base du coef. 120)	67,43
Logement familial	
Logement nu avec électricité et eau potable à proximité (par pièce d'au moins 9m2 (3h30 sur la base du coef. 120)	42,91

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Majoration pour eau courante à l'intérieur avec évacuation des eaux usées (par logement) (3h30 sur la base du coef. 120)	42,91
Majoration pour W.C. à l'intérieur avec chasse d'eau (par logement) (3h30 sur la base du coef. 120)	42,91
Majoration pour salle d'eau (par logement) (4h sur la base du coef. 120)	49,04
Majoration pour chauffage central (par logement) (5h sur la base du coef. 120)	61,30
Majoration pour dépendance couverte en dur ou demi dur de 12 m 2 minimum (3h sur la base du coef. 120)	36,78
Majoration pour jardin d'une surface minimum de 250 m2 attenant ou à proximité immédiate du logement (3h sur la base du coef. 120)	36,78

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Article 9 : Heures d'équivalence lors des déplacements aux courses ou aux ventes

[Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 713-9 du code rural et de la pêche maritime (arrêté d'extension du 5 mai 2024).]

Les déplacements aux courses des salariés occupés à temps plein dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses sont inhérents à l'activité d'entraînement des chevaux, et impliquent des temps de travail ainsi que des temps d'inactivité comprenant le temps de transport aller-retour depuis l'établissement de l'employeur, et le temps passé sur l'hippodrome.

Les parties signataires ont souhaité élaborer un barème d'équivalence fixé à 50 % du temps de transport et du temps sur l'hippodrome pour la comptabilisation des heures ouvrant droit à rémunération, applicable lorsque l'employeur enregistre chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié conformément aux stipulations de l'article R. 713-36 du code rural et de la pêche maritime. Ce temps hors entreprise est décompté à partir du départ effectif et du retour effectif du véhicule utilisé pour le déplacement.

Le temps de conduite du véhicule étant un temps de travail effectif, le présent barème ne s'applique pas pour le salarié conducteur du véhicule.

La mise en oeuvre de ce barème d'heures d'équivalence ne peut en aucun cas entraîner une diminution du salaire de base mensuel du salarié présent sur toute la période concernée. Les heures rémunérées figurent sur le relevé journalier des heures susvisé, dans le respect des durées maximales de travail et de la durée minimale de repos quotidien. L'employeur veillera à ce que les déplacements soient réalisés par les personnes privilégiant le travail aux courses au travail à l'écurie.

Les repas dès lors qu'ils sont pris sur un hippodrome ou au cours d'un déplacement aux courses constituent un avantage en nature, le prix du repas étant fixé à 13 €.

Le temps consacré aux repas ne constitue pas un temps de travail.

Conformément au code des courses au trot, article 36 alinéa 3, le salarié se mettant au service d'un tiers pendant le temps passé sur l'hippodrome devra en faire préalablement la demande à son employeur et obtenir son accord. Le temps consacré à cette monte ne constitue pas un temps de travail et comprend, par course, la préparation du cheval, la monte en course, l'après-course.

Article 10 : Travail d'un jour férié ou du jour de repos hebdomadaire

[Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3132-1 et L. 3132-2 du code du travail (arrêté d'extension du 5 mai 2024).]

A - Jour de repos hebdomadaire

Chaque semaine le salarié a droit à un jour de repos à prendre le dimanche.

Lorsque les nécessités de la profession l'imposent :

- le travail du dimanche peut-être admis par roulement, les salariés concernés devant prendre leur repos hebdomadaire le dimanche au moins un dimanche sur deux ;
- le repos hebdomadaire peut-être pris un autre jour que le dimanche pour les salariés expressément volontaires pour emmener les chevaux aux courses sur des périodes de 3 mois, sous réserve :
- que ce jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre et sans que le nombre de dimanche travaillés puisse excéder 35 dimanches par an ;
- qu'un engagement des deux parties sur les dimanches travaillés, soit fixé par accord écrit un mois avant le début de chaque période successive de 3 mois.

Dans ce cas, les salariés concernés (3 dimanches travaillés sur 4) bénéficieront toutes les 4 semaines d'une demi-journée de repos complémentaire.Le refus de travailler le dimanche pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

B - Jours fériésLorsqu'un salarié est appelé à travailler un jour férié (en dehors du dimanche), il perçoit, indépendamment de son salaire mensuel normal, le salaire correspondant aux heures effectuées, sur la base des heures normales, majoré de 100 %.Les heures travaillées les jours fériés peuvent, au lieu d'être rémunérées, être compensées par un repos de durée égale au nombre d'heures majorées prévues ci-dessus, à prendre au plus tard dans les 12 jours suivants.La journée du 1er mai est chômée et payée conformément à la législation en vigueur.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Article 11 : Travail de nuit

(Cet article ne concerne pas les écuries de débourrage et pré-entraînement)

Article R. 3163-1 du code du travail :

Les secteurs dans lesquels les caractéristiques particulières de l'activité justifient en application des articles L. 3163-2 et L. 6222-26 qu'il puisse être accordé une dérogation à l'interdiction du travail de nuit des jeunes travailleurs sont :

1° L'hôtellerie ;

2° La restauration ;

3° La boulangerie ;

4° La pâtisserie ;

5° Les spectacles ;

6° Les courses hippiques, pour l'ensemble des activités liées à la monte et à la mène en course.

Article R. 3163-4 du code du travail :

Dans les secteurs des spectacles et des courses hippiques, le travail de nuit ne peut être autorisé que jusqu'à vingt-quatre heures.

Dans le secteur des courses hippiques, cette dérogation ne peut être utilisée que deux fois par semaine et trente nuits par an au maximum.

Article R. 3163-5 du code du travail :

La dérogation à l'interdiction du travail de nuit des jeunes travailleurs est accordée par l'inspecteur du travail pour une durée maximale d'une année, renouvelable. Il apprécie les caractéristiques particulières de l'activité justifiant cette dérogation.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est réputée accordée.

Article 12 : Indemnisation des absences pour maladie ou accident professionnel et non professionnel

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

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

Article 13 : Régime de retraite complémentaire

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

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

Article 14 : Régime de prévoyance

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

Cet article ne concerne pas les cadres ni les écuries de débourrage et pré-entraînement.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

ANNEXE 3 - Entrainement de chevaux de courses au galop et débourrage pré-entrainement

[Annexe étendue par arrêté du 5 mai 2024 - JO du 16 mai 2024. Elle entre en vigueur le 1er juin 2024.]

CHAPITRE I - SALARIÉS NON-CADRES

Article 1er : Champ d'application

La présente annexe définit les dispositions particulières applicables au personnel dont l'emploi est défini à l'article 3 ci-après.

Article 2 : Rémunération mensuelle

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

Cette rémunération mensuelle de base correspond à 151h67 par mois pour un horaire hebdomadaire de 35 heures. A cette rémunération s'ajoutent, s'il y a lieu, les heures supplémentaires majorées selon les modalités légales et conventionnelles.

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

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

Tout salarié doit être classé à l'échelon correspondant à son emploi effectif. Il doit percevoir un salaire réel au moins égal au salaire minimal conventionnel prévu par sa classification. Les salaires minimaux sont fixés par accords entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés.

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

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

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

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

Article 3 : Classification des emplois

Les postes de travail des salariés sont définis, classés et affectés d'un coefficient hiérarchique en fonction de la qualification professionnelle requise pour chacun d'eux.

La grille des classifications s'établit comme suit :

Coefficient 100 – Employé

Agent d'écurie 1er échelon : employé(e) exécutant une ou plusieurs tâches simples, nécessitant pas ou peu d'expérience telles que les travaux courants de l'écurie, l'entretien et le nettoyage ; il/elle ne monte pas à cheval, mais il/elle peut être amené(e) à promener les chevaux en main. *[Il entre dans les attributions normales de tous les salariés non-cadres d'exécuter tous les travaux courants de l'écurie et d'accompagner et conduire les chevaux aux courses ou aux ventes.]*

Coefficient 105 – Employé

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Cavalier/cavalière d'entraînement ou de débourrage pré-entraînement 1er échelon : employé(e) en cours d'acquisition des soins quotidiens des chevaux (hygiène, alimentation), de l'entraînement des chevaux (trot, galop, travail à la longe) ou du travail des jeunes chevaux (débourrage pré-entraînement), et en outre non titulaire du CAPA de Lad-Cavalier d'Entraînement ou pendant les deux premières années de son entrée dans la profession. *[Il entre dans les attributions normales de tous les salariés non-cadres d'exécuter tous les travaux courants de l'écurie et d'accompagner et conduire les chevaux aux courses ou aux ventes.]*

Coefficient 110 – Employé

Agent d'écurie 2e échelon : employé(e) qualifié(e) réalisant des opérations variées, nécessitant une expérience antérieure ou un temps d'appropriation. Il/elle entretien les bâtiments de l'écurie. Il/elle ne monte pas à cheval, mais manipule tous les chevaux sous surveillance et contrôle intermittent ou périodique, et en outre titulaire d'un CAPA agricole ou éventuellement de plus de 6 mois d'expérience dans la profession. *[Il entre dans les attributions normales de tous les salariés non-cadres d'exécuter tous les travaux courants de l'écurie et d'accompagner et conduire les chevaux aux courses ou aux ventes.]*

Coefficient 115 – Employé

Cavalier/cavalière d'entraînement ou de débourrage pré-entraînement 2e échelon : employé(e) effectuant des soins quotidiens (hygiène, alimentation) et l'entraînement des chevaux (trot, galop, travail à la longe) ou le travail des jeunes chevaux (débourrage pré-entraînement) et titulaire du CAPA de Lad-Cavalier d'Entraînement ou éventuellement ayant deux ans d'expérience dans la profession. *[Il entre dans les attributions normales de tous les salariés non-cadres d'exécuter tous les travaux courants de l'écurie et d'accompagner et conduire les chevaux aux courses ou aux ventes.]*

Coefficient 120 – Employé qualifié

Cavalier/cavalière d'entraînement ou de débourrage pré-entraînement 3e échelon : employé(e) qualifié(e) effectuant des soins quotidiens (hygiène, alimentation) et l'entraînement des chevaux (trot, galop, travail à la longe) ou le travail des jeunes chevaux (débourrage pré-entraînement) et en outre titulaire du Bac pro CGEH ou du CS ETJC « Course » ou ayant plus de trois ans d'expérience dans la profession. *[Il entre dans les attributions normales de tous les salariés non-cadres d'exécuter tous les travaux courants de l'écurie et d'accompagner et conduire les chevaux aux courses ou aux ventes.]*

Employé(e) administratif : secrétariat simple (accueil téléphonique, classement, règlement, édition de factures), secrétariat écurie (gestion engagements chevaux, contrats chevaux, Sire, suivi sanitaire).

Coefficient 125 – Employé qualifié

Cavalier/cavalière d'entraînement ou débourrage pré-entraînement 4e échelon : employé(e) très qualifié(e), ayant une maîtrise complète de la profession, effectuant des soins quotidiens (hygiène, alimentation), l'entraînement de tout cheval de l'écurie (trot, galop, travail à la longe) ou le travail des jeunes chevaux (débourrage pré-entraînement), et en outre titulaire du Bac pro CGEH ou CS ETJC « Course » ou ayant plus de quatre ans d'expérience dans la profession. *[Il entre dans les attributions normales de tous les salariés non-cadres d'exécuter tous les travaux courants de l'écurie et d'accompagner et conduire les chevaux aux courses ou aux ventes.]*

Accompagnateur/accompagnatrice : employé(e) parfaitement qualifié(e) qui, sans nécessairement monter à cheval, exécute avec compétence et expérience l'ensemble des tâches nécessaires pour emmener les chevaux aux courses ou aux ventes suivant les instructions reçues. *[Il entre dans les attributions normales de tous les salariés non-cadres d'exécuter tous les travaux courants de l'écurie et d'accompagner et conduire les chevaux aux courses ou aux ventes.]*

Coefficient 140 – Agent de maîtrise

Manager d'écurie adjoint : salarié(e) hautement qualifié(e), qui par ses compétences et expériences professionnelles fait exécuter les instructions reçues dans une cour d'entraînement ou de débourrage pré-entraînement et supplée occasionnellement et pendant une courte durée le manager d'écurie. *[Il entre dans les attributions normales de tous les salariés non-cadres d'exécuter tous les travaux courants de l'écurie et d'accompagner et conduire les chevaux aux courses ou aux ventes.]*

Responsable administratif : secrétariat simple + secrétariat écurie + social et comptabilité 1er niveau (fiches horaires, gestion planning du personnel, DUE DA, saisie comptable, TVA, gestion MSA, santé, prévoyance).

Coefficient 150 – Agent de maîtrise

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Manager d'écurie : salarié(e) hautement qualifié(e), qui par ses compétences et ses qualités professionnelles manage l'organisation, la gestion de l'écurie et du personnel suivant les instructions reçues.

NB (ne concerne pas les écuries de débourrage pré-entraînement) : La classification ne comporte pas d'emplois de jockeys. Lorsque les cavaliers/cavalières d'entraînement montent en courses, ils/elles exercent les fonctions de « jockey », et ne sont plus, pendant ce temps salarié(e)s de l'écurie. Il est rappelé pour mémoire, que pour les courses, les jockeys sont rémunérés par les propriétaires des chevaux qu'ils montent, même si ces chevaux sont entraînés dans l'écurie où ils/elles exercent en temps normal les fonctions de cavalier/cavalière d'entraînement.

Article 4 : Congés annuels payés

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

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

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

Article 5 : Travail à temps partiel

Durée minimale de travail

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

Exceptions et dérogations

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

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

Dérogations sur demande individuelle

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

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

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

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

Article 6 : Prime d'ancienneté

Le personnel défini à l'article 3 bénéficie d'une prime d'ancienneté qui est soumise aux modalités suivantes :

Cette prime est acquise après trois ans de services continus dans l'établissement, à dater de la conclusion du contrat de travail.

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

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

l'ancienneté dans l'entreprise.

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

Elle est calculée sur la base du salaire brut hors toutes primes.

Les taux applicables sont les suivants :

- 3 % après 3 ans de services continus ;
- 5 % après 5 ans de services continus ;
- 6 % après 7 ans de services continus ;
- 7 % après 9 ans de services continus ;
- 8 % après 11 ans de services continus ;
- 9 % après 13 ans de services continus ;
- 10 % après 15 ans de services continus ;
- 11 % après 17 ans de services continus ;
- 12 % après 19 ans de services continus ;
- 13 % après 21 ans de services continus.

Elle est versée chaque mois et fait l'objet d'une ligne supplémentaire sur le bulletin de paie.

Article 7 : Primes

1/ Prime des gagnants (ne concerne pas les écuries de débourrage pré-entraînement) :

Une prime égale à 1,5 % des prix gagnés par les chevaux de l'écurie est répartie de façon égalitaire entre les salariés de l'écurie, au prorata de leur temps de travail, à partir d'une ancienneté de deux mois continue dans l'entreprise.

La prime est répartie à la fin de chaque mois.

Le cavalier d'entraînement ayant monté en course plus de 4 fois pour son employeur au cours du mois considéré ou ayant gagné au moins une fois pour son employeur, ne participe pas à cette répartition.

Un salarié absent pour maladie perçoit l'intégralité de sa part pendant un mois.

Lorsque l'absence est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, cette durée est portée à deux mois.

Lorsque l'établissement ne comporte pas de cadre, le pourcentage réservé à cette catégorie de personnel est attribué au personnel non-cadre et réparti par l'employeur en fonction des activités et des responsabilités de chacun. Le montant global des gains brut et net est affiché chaque mois.

2/ Prime de débourrage (ne concerne pas les écuries de débourrage pré-entraînement) :

Une prime globale et forfaitaire est accordée à l'équipe qui a procédé au débourrage d'un poulain.

Son montant figure en annexe. *[Se reporter au chapitre « Salaires » du sommaire.]*Il peut être révisé chaque année par accord paritaire.

3/ Prime de tonte :

Une prime forfaitaire est donnée pour une tonte effectuée dans le temps de travail.

Son montant figure en annexe. *[Se reporter au chapitre « Salaires » du sommaire.]*Il peut être révisé chaque année par accord paritaire.

4/ Prime d'habillement :

Une indemnité d'habillement professionnel de 21 € par mois avec un maximum de 252 € par an est due au salarié (personnel administratif exclu), sur présentation de factures correspondantes.

Article 8 : Hygiène et sécurité

Vêtement de pluie :

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

Logement :

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

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

Article 9 : Heures d'équivalence lors des déplacements aux courses ou aux ventes

[Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 713-9 du code rural et de la pêche maritime (arrêté d'extension du 5 mai 2024).]

1. Les déplacements aux courses ou aux ventes des salariés occupés à temps plein dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses ou dans les écuries de débourrage pré-entraînement sont inhérents à l'activité et impliquent des temps de travail ainsi que des temps d'inactivité comprenant le temps de transport aller-retour depuis l'établissement de l'employeur, et le temps passé sur l'hippodrome ou l'établissement de ventes.

Les parties signataires ont souhaité élaborer un barème d'équivalence fixé à 50 % du temps de transport et du temps sur l'hippodrome ou dans l'établissement de ventes pour la comptabilisation des heures ouvrant droit à rémunération, applicable lorsque l'employeur enregistre chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié conformément aux stipulations de l'article R. 713-36 du Code rural et de la pêche maritime. Ce temps hors entreprise est décompté à partir du départ effectif et du retour effectif du véhicule utilisé pour le déplacement.

Le temps de conduite du véhicule étant un temps de travail effectif, le présent barème ne s'applique pas pour le salarié conducteur du véhicule.

La mise en oeuvre de ce barème d'heures d'équivalence ne peut en aucun cas entraîner une diminution du salaire de base mensuel du salarié présent sur toute la période concernée. Les heures rémunérées figurent sur le relevé journalier des heures susvisé, dans le respect des durées maximales de travail et de la durée minimale de repos quotidien. L'employeur veillera à ce que les déplacements soient réalisés par les personnes privilégiant le travail aux courses ou aux ventes au travail à l'écurie.

2. De plus, pour chacun de ces déplacements, il est alloué une indemnité journalière forfaitaire dont les montants figurent dans les tableaux en annexe. *[Se reporter au chapitre « Salaires » du sommaire.]*Cette indemnité n'entre pas dans l'assiette de calcul des congés payés.

Pour les meetings, en contrepartie de l'éloignement, une indemnité forfaitaire fixée par jour figure également dans le tableau en annexe *[Se reporter au chapitre « Salaires » du sommaire.]*(elle ne concerne pas les écuries de débourrage pré-entraînement). De plus, il est alloué aux salariés de la Région Parisienne (centres d'entraînement de Chantilly et de Maisons-Laffitte) une indemnité complémentaire :

- pour les meetings de moins de 5 jours, elle est donnée chaque jour y compris les jours de déplacement ;
- pour les meetings de 5 jours et plus, elle n'est donnée que pour les seuls jours de déplacement.

Son montant figure également en annexe. *[Se reporter au chapitre « Salaires » du sommaire.]*

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

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

4. Les indemnités prévues aux alinéas 1 à 3 ci-dessus ne s'ajoutent pas à celles attribuées pour un objet analogue sous d'autres appellations.

5. Le salarié qui accompagne un cheval aux courses ou aux ventes, doit bénéficier du temps nécessaire pour se changer, et éventuellement se restaurer dans la limite de 1h30. Ce temps d'absence, s'il survient pendant les heures de travail de l'écurie, n'entraînera pas de diminution de salaire, mais il ne constitue pas du travail effectif.

Article 10 : Droit de monter en courses

(Ne concerne pas les écuries de débourrage pré-entraînement)

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

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

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

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

pendant son repos hebdomadaire, en qualité de jockey.

Article 11 : Travail d'un jour férié ou du jour de repos hebdomadaire

A - Jour de repos hebdomadaire

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

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

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

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

B - Jours fériés

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

Le chômage d'un jour férié légal ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération.

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

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

La journée du 1er mai est chômée et payée conformément à la législation en vigueur.

Article 12 : Repos quotidien

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

Ces deux heures de repos quotidien non prises devront être :

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

Dans ce cas, une majoration de 10 % du repos de ces deux heures non prises sera appliquée.

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

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

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

Pause :

Une pause d'au moins 20 minutes, non rémunérée, devra être prévue au cours de la matinée, sauf accord fixant un autre moment.

Article 13 : Travail de nuit

(Cet article ne concerne pas les écuries de débourrage pré-entraînement)

Article R. 3163-1 du code du travail :

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Les secteurs dans lesquels les caractéristiques particulières de l'activité justifient en application des articles L. 3163-2 et L. 6222-26 qu'il puisse être accordé une dérogation à l'interdiction du travail de nuit des jeunes travailleurs sont :

1° L'hôtellerie ;

2° La restauration ;

3° La boulangerie ;

4° La pâtisserie ;

5° Les spectacles ;

6° Les courses hippiques, pour l'ensemble des activités liées à la monte et à la mène en course.

Article R. 3163-4 du code du travail :

Dans les secteurs des spectacles et des courses hippiques, le travail de nuit ne peut être autorisé que jusqu'à vingt-quatre heures.

Dans le secteur des courses hippiques, cette dérogation ne peut être utilisée que deux fois par semaine et trente nuits par an au maximum.

Article R. 3163-5 du code du travail :

La dérogation à l'interdiction du travail de nuit des jeunes travailleurs est accordée par l'inspecteur du travail pour une durée maximale d'une année, renouvelable. Il apprécie les caractéristiques particulières de l'activité justifiant cette dérogation.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est réputée accordée.

Article 14 : Indemnisation des absences pour maladie ou accident professionnel et non professionnel – Régime de prévoyance

(Cet article ne concerne pas les écuries de débourrage pré-entraînement)

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

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

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

Article 15 : Régime de retraite complémentaire

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

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

CHAPITRE II - SALARIÉS CADRES

Article 1er : Champ d'application

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

La présente annexe définit les dispositions particulières applicables aux catégories de personnel dont l'emploi est défini à l'article 3 ci-après.

Article 2 : Rémunération mensuelle

Tout salarié doit être classé à l'échelon correspondant à son emploi effectif. Il doit percevoir un salaire réel au moins égal au salaire minimal conventionnel prévu par sa classification. Les salaires minimaux sont fixés par accords entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés.

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

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

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

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

Article 3 : Classification des emplois

Coefficient 300 – Cadre

Responsable de voyage : il/elle organise les déplacements au cours desquels il/elle surveille et commande les autres membres du personnel qui l'accompagnent. Il/elle remplit les formalités nécessaires sur les hippodromes, prodigue les soins aux chevaux et veille à leur bon état. Il/elle est en charge de la sellerie dont il/elle assure l'entretien. Il/elle peut participer au travail de l'écurie dans la mesure du temps laissé libre par ses fonctions propres. En cas de besoin, il/elle remplace le responsable d'écurie, et fait son travail pendant les meetings.

Ce poste ne concerne pas les écuries de débourrage pré-entraînement.

Coefficient 320 – Cadre

Responsable d'écurie d'entraînement ou d'écurie de débourrage pré-entraînement : il/elle organise, commande, surveille et participe au travail de l'écurie, veille au bon état des chevaux, distribue la nourriture et prodigue les soins. Il/elle doit assurer en toutes circonstances la bonne marche de l'écurie et des différentes cours. Il/elle remplace l'entraîneur en son absence aussi bien à l'écurie qu'aux courses si nécessaire ou l'entrepreneur pour les écuries de débourrage pré-entraînement.

Assistante de direction : secrétariat écurie + social 2e échelon (élaboration fiches de paie, gestion sociale, fonction RH) + comptabilité 2e niveau (déclaration TVA/fiscal/MSA/santé, prévoyance, comptabilité jusqu'au bilan, analyse financière des résultats).

Coefficient 340 – Cadre

Entraîneur particulier C1 : salarié(e) d'un propriétaire, il/elle assure en toute autonomie l'entraînement des chevaux qui lui sont confiés, et dirige le personnel de l'écurie, aussi bien à l'écurie qu'en déplacement. Il/elle remplit les formalités nécessaires sur les hippodromes, prodigue les soins aux chevaux et veille à leur bon état, pendant les cinq premières années d'expérience dans la profession en tant qu'entraîneur particulier.

Ce poste ne concerne pas les écuries de débourrage pré-entraînement.

Coefficient 360 – Cadre

Adjoint(e) d'entraînement : il/elle est l'adjoint(e) de l'entraîneur qu'il/elle aide et supplée. Il/elle dirige le personnel de l'écurie, les autres cadres, aussi bien à l'écurie qu'en déplacement.

Ce poste ne concerne pas les écuries de débourrage pré-entraînement.

Coefficient 380 – Cadre

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Entraîneur particulier C2 : salarié(e) d'un propriétaire, il/elle assure en toute autonomie l'entraînement des chevaux qui lui sont confiés, et dirige le personnel de l'écurie, aussi bien à l'écurie qu'en déplacement. Il/elle remplit les formalités nécessaires sur les hippodromes, prodigue les soins aux chevaux et veille à leur bon état, après cinq ans d'expérience dans la profession en tant qu'entraîneur particulier.

Ce poste ne concerne pas les écuries de débourrage pré-entraînement.

Article 4 : Congés annuels payés

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

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

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

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

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

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

Article 5 : Prime d'ancienneté

Elle est attribuée aux cadres ayant au moins 3 ans de présence continue dans l'écurie.

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

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

Elle est calculée sur les salaires bruts (prime des gagnants et primes forfaitaires d'éloignement exclues).

Elle est fixée à :

- 3 % après 3 ans de présence continue ;
- 5 % après 5 ans de présence continue ;
- 7 % après 7 ans de présence continue ;
- 9 % après 10 ans de présence continue ;
- 10 % après 13 ans de présence continue ;
- 12 % après 17 ans de présence continue ;
- 15 % après 20 ans de présence continue ;
- 18 % après 23 ans de présence continue.

Elle est versée chaque mois et fait l'objet d'une ligne supplémentaire sur le bulletin de paie.

Article 6 : Primes

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

(Cet article ne concerne pas les écuries de débourrage pré-entraînement)

Prime des gagnants :

Une prime égale à 1,5 % des prix gagnés par les chevaux de l'écurie est répartie entre les cadres (entraîneurs particuliers exclus) en fonction des activités et des responsabilités de chacun.

Les entraîneurs particuliers reçoivent chaque mois une prime correspondant à un pourcentage des sommes gagnées par les chevaux placés sous leur responsabilité. Ce pourcentage est négocié avec l'employeur au moment de la conclusion du contrat de travail.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, maladie professionnelle ou d'accident de travail, la prime des gagnants sera versée pendant 60 jours. Après ces 60 jours, la prime sera versée au remplaçant.

Prime annuelle :

Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans la fonction de cadre bénéficie d'une prime correspondant à un mois de salaire mensuel brut, pourcentage exclu.

La moitié de cette prime est payable avec le salaire du mois de juin.

L'autre moitié est versée avec le salaire du mois de décembre.

En cas d'absence pour maladie de moins de 2 mois, la prime sera versée en intégralité. En cas d'absence de plus de deux mois, la prime sera versée proportionnellement au temps de travail effectué dans l'année.

Article 7 : Frais d'habillement et de blanchisserie

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

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

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

Article 8 : Hygiène et sécurité

Vêtement de pluie :

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

Logement :

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

Article 9 : Déplacements

En raison des nombreux et fréquents déplacements réalisés par les responsables de voyage des écuries d'entraînement ou des responsables d'écurie dans les écuries de débourrage pré-entraînement dans l'exercice de leurs fonctions, il leur sera alloué une prime forfaitaire d'éloignement par jour.

Cette prime sera calculée en fonction du type d'éloignement :

- éloignement dans un rayon de 100 km et moins ;
- moyen éloignement dans un rayon de plus de 100 km et de moins de 250 km, ou meetings (par jour) quelle que soit la distance ;
- grand éloignement dans un rayon de plus de 250 km et de moins de 600 km ;
- très grand éloignement dans un rayon de 600 km et plus ou déplacements à l'étranger.

Tout éloignement comportant cinq chevaux et plus au cours d'une même réunion de courses ou de ventes sera majoré de 100 %, à moins qu'un suppléant soit adjoint au responsable de voyage (écuries d'entraînement) ou au Responsable d'écurie (écuries de débourrage pré-entraînement).

Ces primes, dont les montants figurent en annexe, sont versées à la fin de chaque mois.

Pour les moyens, grands et très grands éloignements, les frais de repas, dans la limite fixée annuellement par l'URSSAF (frais de repas engagés par le salarié en situation de déplacement - salarié contraint de prendre son

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

repas au restaurant) seront remboursés sur justificatifs.

Article 10 : Travail des jours fériés

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

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

Article 11 : Absence pour cause de maladie ou d'accident professionnel et non professionnel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 12 : Régime de retraite complémentaire

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

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

Article 13 : Régime de prévoyance

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

ANNEXE 4 - Personnel des centres équestres

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

[Annexe étendue par arrêté du 5 mai 2024 - JO du 16 mai 2024. Elle entre en vigueur le 1er juin 2024.]

PRÉAMBULE - CHAMP D'APPLICATION

Dans le cadre de l'accord de méthode du 25/09/2018 relatif à la fusion des branches professionnelles des centres équestres (IDCC 7012), des établissements d'entrainements de chevaux de courses au trot (IDCC 7013) et des établissements d'entrainements des chevaux de courses au galop (IDCC 7014), il a été convenu que des annexes sectorielles subsisteraient afin de tenir compte des spécificités de chaque activité.

La présente annexe a par conséquent vocation à s'appliquer dans les établissements équestres relevant, à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective commune, des dispositions de l'ancienne convention applicable au personnel des centres équestres (IDCC 7012).

Celle-ci détermine donc les rapports entre les salariés et les employeurs disposant d'installations équestres, d'équidés ou de l'un ou de l'autre séparément et dont les activités d'équitation recouvrent :

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

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

CHAPITRE 1 - CONCLUSION / EXÉCUTION / SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 1er : Durée du travail, organisation et rémunération

1. Horaire de travail et restriction à l'organisation du travail

Le temps de travail effectué et rémunéré d'un enseignant ou d'un animateur est au moins égal à 125 % du temps de reprise *[Temps de reprise : temps d'enseignement, d'animation ou d'encadrement de la pratique équestre.]*effectif.

Restrictions à l'organisation du travail

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

Le travail de nuit des jeunes est régi par les dispositions 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.

2. Repos hebdomadaire

Principe

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

Dérogation de droit

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

Circonstances particulières

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

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

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

3. Jours fériés

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

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

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

Les salariés mineurs ne peuvent pas travailler les jours fériés.

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

4. Rémunération des apprentis

Pour les apprentis de plus de 21 ans préparant :

- un diplôme d'animation ne permettant pas l'enseignement en autonomie : il est convenu que la rémunération doit être calculée sur la base du SMIC ;
- un diplôme permettant l'enseignement de l'équitation en autonomie : le minimum conventionnel servant de base de calcul pour la rémunération est le coefficient 109.

Article 2 : Heures d'équivalence

[Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 713-9 du code rural et de la pêche maritime (arrêté d'extension du 5 mai 2024).]

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

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

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

Article 3 : Travail à temps partiel

[Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-44 (3°) du code du travail (arrêté d'extension du 5 mai 2024).]

1. Durée minimale du travail à temps partiel

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

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

2. Temps partiel aménagé

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail , l'employeur peut mettre en place un aménagement du temps partiel sur une période supérieure à la semaine selon les dispositions suivantes.

Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année permet à l'entreprise de s'adapter, dans certaines limites, aux variations de l'activité et aux fluctuations de la clientèle.

Il peut concerner l'ensemble des salariés y compris les cadres (à l'exception des cadres dirigeants et ceux soumis à un forfait en jours sur l'année), qu'ils soient en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Avec l'accord express du salarié, il est possible de faire varier la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail à temps partiel sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Le contrat détermine la période de variation de l'horaire.

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 ni, en moyenne, la durée stipulée au contrat.

La durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire. La durée minimale de travail pendant les jours travaillés et l'interruption d'activité au cours d'une même journée sont celles indiquées aux articles relatifs au temps partiel dans le socle commun.

Dans le cadre de la variation d'horaire, la durée minimale de travail est de 5 heures par semaine.

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 alors à la fin de la période de référence prévue au contrat 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.

Article 4 : Prime d'ancienneté

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

Cette prime fait partie de la rémunération et par conséquent soumises aux cotisations sociales.

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

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

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

Article 5 : Conditions particulières relatives aux contrats à durée déterminée

1. Cas de recours au CDD

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

Cas particulier du CDD à caractère saisonnier

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

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

Article 6 : Maladies - Accidents

[Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail (arrêté d'extension du 5 mai 2024).]

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

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 6 mois d'interruption de travail, continue ou discontinue, sur 12 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 de la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé.

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

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

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

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 est inférieure à six mois et à un mois dans les autres cas.

Réembauchage : lorsque le contrat se trouve rompu par suite d'une maladie ou d'un accident prolongé, l'intéressé bénéficiera, pendant un délai de 6 mois à compter de cette rupture, d'un droit de préférence au réembauchage.

Garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail

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

a) En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle sans condition d'ancienneté et jusqu'à 4 ans d'ancienneté (telle que définie par la présente annexe), il percevra, à compter du premier jour un salaire entier jusqu'à concurrence de 3 mois d'absence.

b) En cas d'accident ou de maladie de la vie privée après un an d'ancienneté et jusqu'à 4 ans d'ancienneté (telle que définie par la présente annexe), il percevra, à compter du 8e jour un salaire entier jusqu'à concurrence de 3 mois pour accident et de 2 mois pour maladie.

c) A partir de la 5e année d'ancienneté, cette indemnité sera majorée d'un mois par tranche de 4 années et plafonnée à 6 mois.

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

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

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Article 7 : Maternité

[Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1225-4, L. 1225-5 et L. 6315-1 du code du travail (arrêté d'extension du 5 mai 2024).]

Risque de grossesse

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

Maternité

A. - Maternité (suspension du travail par la femme)

1. La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et qui se termine 10 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,*" *[Termes exclus de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail (arrêté d'extension du 5 mai 2024).]*il y a lieu d'appliquer les dispositions de l'article L. 1225-16 et suivants du code du travail.

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

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

2. 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. 1225-4 et suivants 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 huit jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le licenciement se trouve de ce fait annulé sauf s'il est prononcé pour l'un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail.

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

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

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

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

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

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

Toute convention contraire est nulle de plein droit.

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

B. - Maternité (interdiction d'emploi)

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

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

Il est interdit d'employer des femmes en couches dans les 6 semaines qui suivent la délivrance.

Article 8 : Salaires et accessoires de salaires

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

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 :

- 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

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 6 mois de pratique professionnelle dans un centre équestre.

Avantages en nature et cheval en pension

Estimation des avantages en nature

La valeur des avantages en nature attribués par l'employeur qui est fixée dans la présente annexe vient en déduction des salaires.

Nourriture

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

Logement de fonction

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

Pour les contrats de travail dont l'exécution a débuté avant l'entrée en vigueur de la présente convention et appliquant les valeurs prévues par l'ancienne convention collective relative au personnel des centres équestres (IDCC 7012), celles-ci sont des minimas et continuent de s'appliquer sans que les nouvelles valeurs ne puissent s'imposer.

L'avantage en nature logement est évalué soit forfaitairement soit à partir de la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation.

La valeur forfaitaire constitue une valeur minimale. Le contrat de travail peut prévoir une valeur supérieure qui s'applique alors.

Cette valeur forfaitaire est fixée par l'arrêté du 17 juin 2003 dont les montants sont mis à jour chaque année par la MSA, et est évaluée selon un barème de rémunération mensuelle brute qui intègre les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, ...).

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Si l'évaluation se fait sur la base de la valeur locative, le prix des avantages accessoires est à la charge du salarié, sous réserve que celui-ci dispose de compteurs particuliers ou divisionnaires.

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

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

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

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

1. 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, un mois après la notification du renvoi.

3. Cas du personnel licencié pour toute autre cause :
   - personnel vivant seul, évacuation dès la fin du préavis ;
   - personnel chargé de famille, un mois supplémentaire.

Conditions particulières du salarié détenteur d'un équidé à usage personnel

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Usage de l'équidé

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

Paiement des salaires

Périodicité de la paie

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

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

Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié à l'occasion du paiement de sa rémunération une pièce justificative dite « Bulletin de paie » qui porte l'ensemble des mentions prévues par le 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.

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

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Article 9 : Congés payés et congés spéciaux

Congé annuel payé

Appréciation du droit au congé

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

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

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

Année de référence

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

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

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

Période de prise des congés

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

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

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

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

- le seuil de 1 607 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 218 jours, du nombre de jours de congé ainsi reportés.

Durée du congé

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.

Congé des jeunes travailleurs

Les salarié(e)s, y compris les apprenti(e)s, âgé(e)s 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.

Ce congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'établissement, ils 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

La partie du congé qui excède 24 jours ouvrables peut être fractionnée par l'employeur sans ouvrir droit à des congés supplémentaires dits de fractionnement.

Le congé payé ne dépassant pas 12 jours doit être continu.

Le congé d'une durée supérieure à 12 jours et inférieur à 25 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié dans les conditions fixées à l'article L. 3141-19 du code du travail.

Il est dérogé, en application de l'article L. 3141-20 du code du travail, à l'octroi des jours supplémentaires de congés liés au fractionnement du congé principal en dehors de la période de congé légal.

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

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

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

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 18 jours, dans les 6 mois qui suivent cette même date.

Les chargés de famille ayant des enfants d'âge scolaire ont priorité pour prendre au minimum 12 jours de congé consécutifs pendant une des périodes de vacances scolaires.

Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés 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 payé accordé conformément aux dispositions relatives aux jeunes travailleurs donne lieu à attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

Les avantages accessoires et en nature, dont les ayants-droits 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

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.

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

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

L'indemnité compensatrice doit se calculer selon les règles édictées au paragraphe précédent.

Fin de contrat à durée déterminée

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

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

CHAPITRE 2 - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX SALARIES CADRES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE (TAM)

Article 10 : Les différentes catégories

1. Les cadres dirigeants

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des rémunérations pratiquées dans l'établissement.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans le contrat de travail ou dans un avenant, dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut pas être considéré comme constituant un motif de licenciement.

a) Règles applicables en matière de durée du travail

A l'exception des dispositions relatives aux congés et au compte épargne-temps prévues aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, aucune disposition relative à la règlementation de la durée du travail n'est applicable au salarié ayant la qualité de cadre dirigeant.

b) Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

Le cadre dirigeant perçoit une rémunération forfaitaire sans référence horaire dont il débat librement avec l'employeur, mais qui ne peut être inférieure à un seuil minimum équivalent à 130 % du salaire le plus élevé du directeur de catégorie 5.

2. Les « autres » cadres

Il s'agit des salariés aux coefficients 167 et 193. Ceux-ci peuvent être soumis soit à l'horaire collectif de travail, soit au forfait jours.

a) Les cadres occupés selon l'horaire collectif

Il s'agit des salariés occupés selon l'horaire collectif applicable à l'équipe ou à l'activité à laquelle ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

b) Les cadres organisant leur temps de travail

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 pouvant être prédéterminé, ces cadres sont soumis au forfait en jours sur l'année.

3. Les techniciens et agents de maitrise (TAM)

Il s'agit des salariés au coefficient 150.

Ils sont non-cadres au niveau du droit du travail mais sont affiliés en tant que cadre en ce qui concerne la protection sociale complémentaire et la retraite (voir chapitre 5 de la présente annexe).

Article 11 : Délégation de pouvoirs

1. Principe

L'employeur est susceptible d'engager sa responsabilité pénale pour des infractions commises dans le cadre de l'activité de l'entreprise. Pour veiller au respect de la réglementation, en particulier en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail, il peut, en vertu d'une délégation de pouvoirs, transférer à un salarié une partie de ses pouvoirs et la responsabilité pénale afférente.

La délégation de pouvoirs constitue un outil participant à l'organisation de l'entreprise et traduisant une répartition des pouvoirs et des responsabilités, notamment, au pénal. La mise en place n'est pas obligatoire, elle peut être utile lorsque l'organisation de l'entreprise ne lui permet pas d'exercer une réelle surveillance, notamment en raison de la dispersion des activités.

Eu égard aux conséquences non négligeable d'une délégation de pouvoir, l'élaboration d'une délégation de pouvoirs nécessite une réflexion préalable au sein de l'entreprise sur la nature et l'étendue des pouvoirs et responsabilités pouvant en faire l'objet, ainsi que sur le niveau hiérarchique adapté de délégation. Une délégation de pouvoir n'est en effet pas automatique à partir de l'accès à un niveau hiérarchique. De même, le refus de signer une telle délégation ne peut faire obstacle au statut de TAM/cadre.

Une délégation de pouvoirs n'est possible que pour les salariés ayant un contrat de travail en forfait annuel en jours.

2. Les critères de la délégation de pouvoirs

Tout délégataire de pouvoirs doit disposer :

- de l'autorité : notamment pouvoir de décision, de commandement ;
- des moyens nécessaires à l'accomplissement des missions confiées par délégation : moyens humains, matériels et financiers ;

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

- de la compétence : notamment connaissances requises, diplômes, expérience.

Il peut être prévu une subdélégation, cependant une délégation de pouvoir ayant le même objet ne peut être donnée à deux salariés différents.

3. Les modalités de la délégation de pouvoirs

Il est nécessaire de s'assurer du suivi de la validité de la délégation de pouvoirs dans le temps, l'employeur devant ainsi s'assurer que cette délégation demeure en cohérence avec les fonctions occupées.

Même si aucun formalisme ne conditionne la validité d'une délégation de pouvoirs, un écrit doit être établi et annexé au contrat de travail.

Dans une association, la délégation de pouvoirs n'est possible que lorsque ses statuts l'autorisent.

Une attention particulière doit être portée sur son contenu afin que le délégataire soit précisément informé de l'étendue de sa mission, de la durée, des pouvoirs qui lui sont conférés à ce titre et des responsabilités qui en découlent.

Ainsi, la mission générale de surveillance et d'organisation des mesures de sécurité pendant l'exécution du contrat de travail ne peut être assimilée à une délégation de pouvoir (exemple : le port du casque et de tenues et équipements adaptés aux pratiques équestres). De plus, l'employeur ne peut pas déléguer l'ensemble de ses pouvoirs car cela aboutirait à l'exonérer de toute responsabilité et à remettre en cause sa qualité même d'employeur. La délégation doit donc être limitée dans son contenu.

L'employeur est encouragé, dans la mesure du possible, à proposer aide et assistance à son salarié en cas de poursuites pénales exercées à son encontre et dont l'objet est lié à la délégation de pouvoirs qu'il a reçue. Dans le cadre de cette délégation de pouvoirs, l'employeur veille à apporter un soutien moral et juridique en proposant une assistance à l'intéressé, en cas de poursuites pénales exercées à son encontre.

4. Rémunération

La délégation de pouvoirs implique une rémunération spécifique correspondant :

- pour le coefficient 167 : au salaire mensuel du forfait jours de ce coefficient majoré de 6,281 % ;
- pour le coefficient 193 : au salaire mensuel du forfait jours de ce coefficient majoré de 11,735 %.

Article 12 : Convention de forfait annuel en jours

La conclusion d'une convention de forfait en jours est possible avec les salariés aux coefficients 167 et 193 dès lors qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et que la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'établissement.

La convention de forfait ne se présume pas. Le salarié doit l'avoir expressément acceptée. Doivent figurer dans le contrat de travail initial ou dans un avenant :

- la référence aux présentes dispositions de la convention collective ou à tout accord collectif d'entreprise ;
- la période de référence du forfait ;
- le nombre de jours de travail dans la période ;
- la rémunération forfaitaire correspondante ;
- les modalités de contrôle de la charge de travail du salarié ;
- dans la mesure du possible : les modalités d'exercice de la fonction du salarié démontrant son autonomie dans l'organisation de son emploi du temps.

En cours de contrat, le refus du salarié d'accepter une convention de forfait en jours ne peut pas être un motif de licenciement.

1. Période de référence

La période de décompte des jours compris dans le forfait est déterminée dans la convention de forfait. Elle peut être l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

2. Volume annuel de jours de travail

La convention de forfait est conclue sur une base maximale de 218 jours de travail au titre d'une période de référence pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un droit complet à congés payés, le nombre de jours de travail est augmenté à due concurrence du nombre de jours de congés payés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le nombre de jours pourra également être supérieur à 218 si le salarié renonce à des jours de repos dans les conditions définies ci-après.

La convention de forfait en jours annuels peut être conclue pour une durée inférieure à 218 jours. En cas d'accord, le contrat de travail, initial ou par avenant, devra prévoir :

- la répartition sur l'année des jours non travaillés ;
- la rémunération mensuelle forfaitaire correspondant à la rémunération mensuelle forfaitaire pour 218 jours rapportée au nombre de jours travaillés.

Hors cas de renonciation, les jours effectués au-delà de 218 jours par an pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés, donnent lieu à une rémunération supplémentaire et majorée de 10 %.

3. Répartition des jours de travail sur l'année

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail. Dans le cadre de l'autonomie dont dispose le salarié, il doit organiser son temps en veillant à respecter la durée du repos quotidien (11 heures, sauf dérogations, entre deux journées de travail) et hebdomadaire (35h consécutives).

Les jours de repos sont définis par le salarié en respectant un délai de prévenance d'un mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de salariés occupant le même emploi en respectant un délai de prévenance de 2 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres salariés occupant le même emploi.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre de jours de repos ou de congés autres que les jours de repos hebdomadaire ou les jours fériés chômés dans l'établissement.

Enfin, les salariés au forfait jours ne sont pas soumis aux durées de travail suivantes :

- la durée légale hebdomadaire de travail ;
- la durée quotidienne maximale de travail ;
- les durées hebdomadaires maximales de travail.

4. Rémunération

a) Principe

Afin de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de la période de décompte, la rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre de jours de travail effectif accomplis durant la période de paie considérée.

La rémunération tient compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de son emploi.

La rémunération pour un forfait de 218 jours correspond :

- pour le coefficient 167 : au salaire mensuel temps plein sans forfait de ce coefficient majoré de 6,702 % ;
- pour le coefficient 193 : au salaire mensuel temps plein sans forfait de ce coefficient majoré de 13,295 %.

b) Incidence, sur la rémunération, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de décompte

En cas d'absence individuelle du salarié, les journées non travaillées du fait de son absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du nombre annuel de journées à effectuer sur la période de décompte.

Ces journées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de sa rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période annuelle de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son nombre réel de journées travaillées au cours de sa période de travail, par rapport au nombre moyen de jours travaillés sur la base duquel la rémunération mensuelle est lissée.

5. Renonciation à des jours de repos

À titre informatif, le nombre de jours de repos correspondant à un salarié ayant acquis et pris l'ensemble de ses droits à congés payés peut être déterminé comme suit, pour un forfait à 218 jours : 365 jours – nombre de samedis et dimanches (52) – nombre de jours fériés correspondant à un jour ouvré (8 en moyenne hors Alsace-Moselle) – nombre de congés annuels payés – 218 jours travaillés = nombre de jours de repos

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

supplémentaires.

Le nombre de jours de repos variera donc chaque année en fonction du nombre exact de jours fériés et chômés.

Le salarié qui le souhaite pourra, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire.

En cas de renonciation à des jours de repos, le nombre maximum de jours travaillés ne pourra toutefois pas dépasser 250.

Dans une telle hypothèse, l'accord des parties est formalisé par un avenant à la convention de forfait ou au contrat de travail. Cet avenant précisera que le temps de travail supplémentaire donne lieu aux majorations suivantes calculées sur la base de la valeur contractuelle d'un jour de travail :

- les 2 premiers tiers : 10 % ;
- le 1/3 suivant : 25 %.

Le dispositif de renonciation à des jours de repos doit être réalisé en début de référence et ne vaut que pour la période pour laquelle il a été conclu.

Si les parties souhaitent le reconduire, elles devront conclure un nouvel avenant pour chaque période suivante.

6. Suivi de la charge de travail

Afin de garantir aux salariés le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail du salarié et de sa charge de travail. Celle-ci doit être raisonnable et correctement répartie dans le temps.

A ce titre, l'employeur établira un document de suivi individuel qui permet de faire apparaître le nombre et la date des jours travaillés, le positionnement et la qualification des jours non travaillés (repos hebdomadaire, congés payés, jours fériés chômés, jour de repos liés au plafond de la convention individuelle de forfait en jours,...).

L'établissement du document peut être assuré par un système auto déclaratif du salarié mais il reste sous la responsabilité de l'employeur.

Ce document est contresigné et contrôlé par l'employeur qui devra le conserver et le tenir à la disposition de l'inspection du travail pendant une durée de trois ans.

Le salarié bénéficie de la possibilité de solliciter tout entretien à tout moment pour prévenir ou remédier à des difficultés telles que surcharge de travail ou difficultés relatives à la répartition et à l'organisation du travail.

7. Entretiens périodiques

Un entretien individuel portant spécifiquement sur le forfait doit avoir lieu chaque année, permettant d'établir :

- le bilan de la charge de travail de la période écoulée ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'amplitude des journées d'activité ;
- l'adéquation de la rémunération et de la charge de travail ;
- un éventuel calendrier prévisionnel des jours de repos pour la prochaine période de référence.

En complément, des entretiens peuvent également être organisés, en cours de période de référence, notamment en cas de difficultés constatées liées à la charge de travail, afin de prévoir les modalités effectives de poursuite du contrat de travail et/ou de la convention de forfait.

8. Droit à la déconnexion

Le salarié en forfait jours sur l'année dispose d'un droit à la déconnexion. Conformément aux dispositions du code du travail, ce droit a pour objet d'assurer d'une part, le respect des temps de repos et de congés et, d'autre part, le respect de la vie personnelle et familiale du salarié.

L'employeur veillera à la régulation des outils numériques. Il ne pourra être reproché au salarié de ne pas répondre à sa messagerie professionnelle pendant ses temps de repos ou de congés.

CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Article 13 : Rupture anticipée de contrat à durée déterminée

Une fois la période d'essai achevée, le CDD ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas d'accord des parties, de faute grave, de force majeure, d'inaptitude physique du salarié constatée par le médecin du travail ou si le salarié justifie d'une embauche en CDI.

En fonction du cas de rupture anticipée, les modalités à respecter sont celles prévues par le code du travail.

Article 14 : Préavis réciproque en cas de rupture de contrat à durée indéterminée

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

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

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

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

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

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

Article 15 : Procédure de licenciement

1. Convocation à l'entretien préalable

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement, 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 par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur une liste préfectorale.

Dans le cadre d'un licenciement pour motif disciplinaire, cette convocation ne peut être adressée plus de deux mois après que l'employeur a eu connaissance de la faute du salarié.

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.

2. 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 préavis.

Cette lettre doit préciser les motifs du licenciement.

Dans le cas d'un licenciement pour motif économique, elle doit également mentionner l'existence éventuelle d'une priorité de réembauchage et le délai de réponse dont dispose le salarié pour accepter ou refuser le CSP (contrat de sécurisation professionnelle) qui lui aura été proposé.

Licenciement pour motif personnel :

L'envoi de cette lettre ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables après le jour fixé pour l'entretien, ni, dans le cadre d'un licenciement pour motif disciplinaire, plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Licenciement pour motif économique :

L'envoi de cette lettre ne peut intervenir avant un délai de 7 jours pour un non-cadre et de 15 jours pour un cadre, ce délai courant à compter de la date prévue pour l'entretien préalable.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Article 16 : Indemnité de licenciement

[Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1234-9, R. 1234-2 et R. 1234-4 du code du travail et de l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale (arrêté d'extension du 5 mai 2024).]

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 de 1 mois de salaire, majorée prorata temporis de 1/10e de mois par année de service complémentaire au-delà de la 2e 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 :

- 1/5e de salaire mensuel pour chacune des 5 premières années d'ancienneté telle qu'elle est définie par la présent annexe ;
- 1/2 salaire mensuel pour chacune des années d'ancienneté au-delà de la 5e telle qu'elle est définie par la présent annexe.

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 trois mois précédant la rupture du contrat. [Alinéa exclu de l'extension (arrêté d'extension du 5 mai 2024).]

L'indemnité calculée ne saurait être inférieure à celle prévue par les dispositions du code du travail.

Article 17 : Attestation de cessation de travail

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

Article 18 : Attestation Pole Emploi

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

Article 19 : Certificat de travail

[Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (arrêté d'extension du 5 mai 2024).]

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

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

CHAPITRE 4 - ANCIENNETÉ

Pour l'application des dispositions de la présente annexe, 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.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

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

CHAPITRE 5 - PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Article 20 : Régime complémentaire de retraite

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 employeurs doivent adhérer à une institution de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC (à ce jour Alliance Professionnelle Retraite AGIRC-ARRCO ou toute autre institution).

Les salariés relevant de la convention collective nationale du 2 avril 1952 bénéficient du régime de retraite complémentaire selon les modalités et garanties établies par ladite convention désignant Alliance Professionnelle Retraite AGIRC-ARRCO, régie par les dispositions du I de l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

Les bénéficiaires de ce régime au regard de la classification des emplois de la présente annexe sont les salariés à partir du coefficient 150.

Article 21 : Prévoyance et frais de santé complémentaire

Les salariés entrant dans le champ d'application de la présente annexe se voient appliquer, en fonction de leur statut :

- soit les dispositions des accords nationaux de la CCN 7012 et intégrés à la présente annexe : n° 89 du 15/10/2015, n° 92 du 11/10/2016 et n° 102 du 17/06/2021 instituant un régime de complémentaire santé et de prévoyance. Il s'agit des salariés non-cadres (soit jusqu'au coefficient 130 de la classification de la présente annexe) ;
- soit les dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres (soit les salariés à partir du coefficient 150 de la classification de la présente annexe).

CHAPITRE 6 - DÉFINITION DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET DES QUALIFICATIONS

Article 22 : Préambule - Dispositions relatives à la classification

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

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

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

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

- l'accès à l'emploi ;

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

- le maintien de l'emploi.

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

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

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

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

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

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

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

Article 23 : Définition de la méthode de classification

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

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

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

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

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

Article 24 : Présentation de la classification des emplois

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

Classement par catégorie

EMPLOI	CATÉGORIE	COEFFICIENT
Agent d'entretien	1	100
Agent / Hôtesse d'accueil	1	103
Soigneur	1	103
Cavalier / Soigneur	1	106
Animateur / Soigneur	1	109
Secrétaire	2	111
Guide équestre	2	118
Soigneur Responsable d'écurie	2	121

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Enseignant / Animateur	2	130
Secrétaire-comptable	3	150
Enseignant	3	150
Enseignant Responsable pédagogique	4	167
Directeur	5	193

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Classement par famille d'emploi

EMPLOI	CATEGORIE	COEFFICIENT
Maintenance / Soins		
Agent d'entretien	1	100
Soigneur	1	103
Cavalier / Soigneur	1	106
Soigneur Responsable d'écurie	2	121
Animation / Enseignement		
Animateur / Soigneur	1	109
Guide équestre	2	118
Enseignant / Animateur	2	130
Enseignant	3	150
Enseignant Responsable pédagogique	4	167
Administratif / Direction		
Agent / Hôtesse d'accueil	1	103
Secrétaire	2	111
Secrétaire-comptable	3	150
Directeur	5	193

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Article 25 : Présentation de la grille de classification des emplois

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

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

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

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.

Article 26 : Définition de l'emploi

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

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

1. Contenu de l'activité

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

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

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

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

2. Autonomie et initiative

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

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

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

3. Responsabilité et complexité

La responsabilité renvoie à plusieurs notions :

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

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

4. Dimension relationnelle

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

Elle peut se mesurer selon une échelle de 3 niveaux :

1) Normale : politesse, écoute, échange des informations, tenir une conversation ;

2) Importante : pouvoir comprendre, influencer, choisir ;

3) Indispensable : former et motiver les autres.

Grille de classification des emplois et des qualifications - Fonctions de base (Tableau n° 1)

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Grilles de classification des emplois et des qualifications - Fonctions supplémentaires (Tableau n° 2)

CATÉGORIE	FONCTION / EMPLOI	TUTORAT	FORMATION	SPÉCIALISATION	CONCEPTION INNOVATION
I	Agent d'entretien				
	Soigneur				
	Cavalier soigneur			- dans l'exploitation d'équidés en compétition.	
	Soigneur animateur	Selon l'expérience et les compétences acquises, assure le tutorat de la catégorie I.		- dans l'animation des groupes d'enfants et d'adolescents, le tourisme équestre ; - dans l'exploitation d'équidés en compétition.	
	Agent hôtesse d'accueil			- en informatique ; - relations clients.	
II	Soigneur responsable d'écurie	Transmet des connaissances et des savoir-faire liés à l'emploi. Assiste aux entretiens d'évaluation.	Peut participer à l'animation de sessions de formation. Analyse la nature du besoin de formation des stagiaires de catégorie I. Participe à l'élaboration d'un projet collectif de formation.	- dans la formation en zootechnie ; - dans l'animation ; - dans le tourisme équestre ; - dans l'exploitation d'équidés en compétition.	Crée des conditions environnementales matérielles et relationnelles favorables au maintien du moral des équidés et ce de manière permanente. Propose des thèmes et des modules de formation liés à son métier et à son expérience.
II	Secrétaire	Apporte des conseils d'ordre méthodologique dans le déroulement du travail.		- dans la comptabilité ; - dans la communication ; - en informatique.	Conçoit des outils permettant l'évaluation des résultats et favorisant leur analyse. Met au point des supports d'information qualitatifs.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

II	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.
II	Enseignant animateur	Participe aux évaluations formatives et aux bilans pédagogiques.	Participe à l'évaluation des acquis et des potentiels du personnel de catégorie I. Peut animer des réunions d'information.	- dans la formation de niveau V ; - dans la pédagogie appliquée aux enfants ;	Crée et expérimente des produits ludiques. Met en place des activités promotionnelles. Met au point une méthode d'évaluation.
II	Enseignant animateur	Ecoute et s'adapte à des publics variés pour établir une relation pédagogique constructive.	Participe à la formation du personnel de catégorie I.	- dans le travail à pied ; - dans le tourisme équestre ; - dans l'exploitation d'équidés en compétition.	

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

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.
III	Enseignant	Participe aux évaluations formatives et aux bilans pédagogiques.	Définit un contenu pédagogique. Veille à la réalisation des objectifs de formation. Etablit les rapports de stage. Développe des relations avec des partenaires extérieurs.	- dans une pratique équestre ; - dans la maîtrise d'un enseignement ; - dans la gestion de l'entreprise ;	Conceptualise une méthode pédagogique. Expérimente et affirme une méthode de travail du cheval d'école. Elabore des produits de formation pertinents.
III	Enseignant	Est amené à gérer des comportements et des motivations. A un rôle régulateur lors de tensions.	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 la formation professionnelle ; - dans le tourisme équestre ; - dans l'exploitation d'équidés en compétition.	

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

IV	Enseignant responsable pédagogique	Indique des conduites. Analyse des situations, identifie des problèmes et y remédie. A un rôle de médiateur.	Responsable de la qualité pédagogique. Organise et planifie les moyens à mettre en oeuvre. Aide à la formulation et à la réalisation de projets. Propose des stratégies en fonction des analyses et des besoins détectés. Elabore des programmes et construit des modules. Evalue des coûts de la formation et les résultats obtenus et modifie ses conduites en conséquence.	- dans une discipline sportive ; - dans l'entraînement et l'encadrement sportif ; - dans la formation continue ; - dans les sciences de l'éducation ; - dans l'exploitation d'équidés en compétition.	Conçoit des produits sportifs de formation. Met au point des questionnaires d'évaluation. Elabore des fiches d'évaluation pédagogique et technique.
IV	Enseignant responsable pédagogique		Peut recruter des intervenants. Propose les conditions et les moyens d'amélioration des compétences du personnel.		

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

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. Elabore un cahier des charges et établit le budget de formation. Arrête les programmes et les contenus. Choisit les méthodes et outils pédagogiques appropriés. Expérimente et évalue les dispositifs mis en place. Intervient lors de colloques, débats professionnels. Peut engager des études ou recherches en formation.	- 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.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Article 27 : Fonctionnement de la grille de classification

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

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

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

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

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

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

Exemple 1 : Si l'on dit que le soigneur de la catégorie 2 assure le débourrage 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 consignÈ, remis aux deux parties.

Article 28 : Fiches descriptives d'emploi

Chaque fiche est composée de plusieurs éléments successifs :

- rappel des tâches ;
- définition de l'emploi (cf. article 26) ;
- conditions d'accès à l'emploi ;
- progression professionnelle ;
- capacités équestres professionnelles (cf. chapitre 8).

AGENT D'ENTRETIEN	CATÉGORIE 1	COEFFICIENT 100
	RAPPEL DES TÂCHES	

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

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 25 tableau n° 2.	

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

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.

SOIGNEUR	**CATÉGORIE 1**	**COEFFICIENT 103**
	RAPPEL DES TÂCHES Idem qu'agent d'entretien catégorie 1, complété par :	
Entretien et maintenance, soins et valorisation des équidés	Assure les soins aux équidés. Comprend le comportement des équidés et développe des contacts avec eux.	
Accueil	Oriente les demandes des publics. Participe à la qualité de l'accueil.	
Animation	S'intègre dans une équipe d'animation.	
Gestion	Gère les soins courants assurés aux équidés. Informe et rend compte des stocks (alimentation, fourrage...).	
Pour les fonctions supplémentaires voir article 25 tableau n° 2.		

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

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.

CAVALIER SOIGNEUR	**CATÉGORIE 1**	**COEFFICIENT 106**
	RAPPEL DES TÂCHES Idem que soigneur catégorie 1, complété par :	
Entretien et maintenance, soins et valorisations des équidés	Assure les soins courants aux équidés et apprécie leur état de santé. Est associé au débourrage 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 25 tableau n° 2.		

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Définition de l'emploi

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

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

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

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

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

Le contrôle s'exerce de manière intermittente.

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

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

Conditions d'accès à l'emploi

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

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 chapitre 8).

Exploitation d'équidés en compétition.

ANIMATEUR-SOIGNEUR	**CATÉGORIE 1**	**COEFFICIENT 109**
	RAPPEL DES TÂCHES Idem que cavalier soigneur et agent hôtesse d'accueil catégorie 1, complété par :	
Entretien et maintenance, soins et valorisation des équidés	Participe au débourrage et au travail des équidés d'école.	
Accueil	Participe à l'accueil des publics et informe des règles de sécurité. Présente les activités de l'entreprise.	
Animation	Peut être intégré dans une équipe d'animation. Participe à l'organisation et au déroulement des activités équestres ou autres et met en oeuvre les règles d'hygiène et de sécurité qui s'imposent. Participe à l'animation de groupes d'enfants et d'adultes.	

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Gestion	Gère : - la ferrure, - le matériel et les règles de sécurité inhérentes à l'exercice de son activité professionnelle.
Pour les fonctions supplémentaires voir article 25 tableau n° 2.	

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

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 (BAP AAT), d'un brevet d'animateur poney (BAP), d'un titre à finalité professionnelle animateur assistant d'équitation (TFP AAE), du diplôme accompagnateur de tourisme équestre (ATE) ou d'un certificat de qualification professionnelle "Animateur soigneur assistant" (CQP "ASA") ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNE-EE).

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 chapitre 8).

Exploitation d'équidés en compétition.

SOIGNEUR RESPONSABLE D'ÉCURIE	**CATÉGORIE 2**	**COEFFICIENT 121**
	RAPPEL DES TÂCHES Idem que cavalier soigneur catégorie 1, complété par :	
Entretien et maintenance, soins et valorisation des équidés	Assure le débourrage selon un planning de travail. Participe au travail des équidés d'école. Organise et distribue le travail selon les consignes. Observe et apprécie l'état des installations.	
Accueil	Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène.	
Animation	Participe aux activités et en assure le déroulement logistique. Participe à l'encadrement de groupes de débutants.	

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

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 25 tableau n° 2.	

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

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 chapitre 8).

Exploitation d'équidés en compétition.

GUIDE ÉQUESTRE	CATÉGORIE 2	COEFFICIENT 118
	RAPPEL DES TÂCHES Idem qu'animateur soigneur catégorie 1, complété par :	
Entretien et maintenance, soins et valorisation des équidés	Assure et contrôle le débourrage des équidés de randonnée. Assure et évalue le travail des équidés de randonnée. Est responsable des soins pendant tout le déroulement de la randonnée. Est capable de déceler les boiteries, troubles respiratoires, abcès, mycoses, etc. Adopte une attitude préventive des blessures de harnachement, des accidents d'attache. Prend des précautions dans l'installation des équidés en étapes et assure l'alimentation et l'abreuvement.	
Accueil	Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène. Porte une attention particulière à l'accompagnement des enfants. Est réceptif aux besoins de la clientèle et à ses motivations. Se soucie de la qualité des relations avec la population et les usagers de l'espace naturel (agriculteurs, forestiers...). Se préoccupe des conditions de réception lors des nuits en gîte d'étape.	

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Animation	Développe l'aspect touristique de la randonnée (visites de sites, spectacles locaux...). Organise et anime les soirées. Evalue l'impact en termes de satisfaction de la clientèle et améliore ses prestations. S'informe sur les aspects culturels et économiques des régions traversées et en communique les principales caractéristiques.
Gestion	Gère : - le suivi du personnel de catégorie 1 ; - la clientèle (organisation et répartition selon âge, niveau, motivation...) ; - les équidés (répartition du travail et du repos). Assure : - le renouvellement des équidés (vente-achat) et se préoccupe de leur devenir avant leur « fin de carrière » ; - la préparation et le déroulement de la randonnée : - itinéraire, lieux d'étape, matériel, vitesse de marche, choix des allures, temps d'arrêt et de repos, intendance (équidés et clientèle) ; - budget et moyens ; - sécurité des usagers, des pratiquants et des équidés ; - pharmacie (trousse de secours) et ferrure ; - livrets de vermifugation et vaccination.
Enseignement	Transmet les bases techniques liées à la pratique de la randonnée : - topographie et conduite du cheval sur la voie publique ; - harnachement et préparation du bât ; - notions de ferrure et de soins d'urgence.
Pour les fonctions supplémentaires voir article 25 tableau n° 2.	

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Définition de l'emploi

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

Emploi nécessitant des qualités humaines et relationnelles importantes.

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

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

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

Il organise ses randonnées en conséquence.

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

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

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

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

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

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

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

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

Conditions d'accès à l'emploi

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

Capacités équestres professionnelles

Capacité III (voir chapitre 8).

Exploitation d'équidés en compétition.

ENSEIGNANT ANIMATEUR	**CATÉGORIE 2**	**COEFFICIENT 130**
	RAPPEL DES TÂCHES Idem qu'animateur soigneur catégorie 1, complété par :	
Entretien et maintenance, soins et valorisation des équidés	Assure et contrôle le débourrage selon un planning et des objectifs de travail. Assure et évalue le travail des équidés d'école. Se préoccupe du devenir des équidés avant leur « fin de carrière ». Assure la propreté de l'établissement.	

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Accueil	Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène. Est réceptif aux besoins de la clientèle et à ses motivations. Sa mission est de fidéliser et de développer la clientèle. Porte une attention particulière à l'accompagnement des enfants au sein de l'établissement. Assure la qualité de l'accueil et de l'information.
Animation	Est responsable de l'organisation, de l'animation et des conditions de sa réalisation. Evalue l'impact en termes de satisfaction de la clientèle et de fréquentation et fait des propositions.
Gestion	Gère : - le suivi du personnel de catégorie 1 ; - la clientèle (organisation et répartition selon âge, niveau, motivation, disponibilité, objectifs...) ; - les équidés (travail, repos, soins) ; - l'encaissement et la saisie des informations. Participe à l'achat des équidés.
Enseignement	Enseigne les bases des pratiques équestres. Conduit, d'une manière générale, les activités de découverte et d'initiation garantissant la sécurité des usagers. Analyse et évalue sa démarche pédagogique dans le cadre du projet pédagogique de l'établissement.
Pour les fonctions supplémentaires voir article 25 tableau n° 2.	

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Définition de l'emploi

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

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

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

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

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

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

D'une manière générale, en matière de prévention des risques inhérents à la pratique équestre, le titulaire comprend et met en 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 activités équestres, d'un certificat de qualification professionnelle enseignant animateur d'équitation (CQP « EAE ») ou organisateur de randonnées équestres (CQP « ORE ») ou d'un brevet professionnel de la jeunesse de l'éducation populaire et du sport, activités équestres (BPJEPS AE).

Progression professionnelle

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

Capacités équestres professionnelles

Capacité III (voir chapitre 8).

Exploitation d'équidés en compétition.

ENSEIGNANT	CATÉGORIE 3	COEFFICIENT 150
	RAPPEL DES TÂCHES Idem qu'enseignant-animateur catégorie 2, complété par :	
Entretien et maintenance, soins et valorisation des équidés	Assure, contrôle et évalue la mise en valeur des équidés d'école et optimise leur utilisation. Assure et organise la propreté de l'établissement.	

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Accueil	Anticipe et analyse les besoins des publics et adapte les services offerts. Vérifie et contrôle la qualité de l'accueil. Participe aux relations extérieures de l'entreprise.
Animation	Planifie l'ensemble des activités d'animation et en assure la coordination. Responsable de l'équipe d'animation.
Gestion	Gère : - le suivi du personnel de catégorie 1 et 2 ; - la sécurité et l'hygiène ; - la pédagogie. Assure et contrôle le renouvellement des équidés.
Enseignement	Assure la continuité de l'enseignement des pratiques équestres dans un cadre de perfectionnement. Pratique la pédagogie différenciée et développe, à ce titre, la socialisation par l'équitation, les techniques sportives, la rééducation fonctionnelle ou la pédagogie des enfants.
Pour les fonctions supplémentaires voir article 25 tableau n° 2.	

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Définition de l'emploi

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

Le salarié a une vision globale et cohérente des situations.

Il réagit face aux situations particulières.

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

Il a confiance en ses capacités et connaissances acquises.

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

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

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

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

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

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

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

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

Conditions d'accès à l'emploi

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

Progression professionnelle

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

Capacités équestres professionnelles

Capacité III (voir chapitre 8).

Exploitation d'équidés en compétition.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

ENSEIGNANT RESPONSABLE PÉDAGOGIQUE	CATÉGORIE 4	COEFFICIENT 167
	RAPPEL DES TÂCHES Idem qu'enseignant catégorie 3, complété par :	
Entretien et maintenance, soins et valorisation des équidés	Organise, assiste, contrôle et planifie la gestion des équidés. Veille à la préservation de leur intégrité morale et physique. Assure et contrôle la propreté de l'établissement.	
Accueil	Améliore et développe les prestations en fonction des besoins recensés de la clientèle. Capable de résoudre des difficultés liées aux relations humaines, que ce soit au sein de l'entreprise ou vis-à-vis de la clientèle.	
Animation	Préconise et crée des produits d'animation. Programme les activités.	
Gestion	Gère : - le suivi du personnel de catégorie 1, 2 et 3 ; - les équidés d'école ; - la politique d'achat des équidés ; - la formation ; - la compétition. Evalue les atouts et contraintes de l'entreprise liés à l'environnement. Estime les possibilités de développement de l'entreprise en fonction de l'évolution de la demande.	
Enseignement	Maîtrise la pédagogie différenciée. Possède un début d'expertise dans une activité d'enseignement. Contrôle et coordonne l'organisation pédagogique. Peut encadrer et animer une équipe pédagogique.	
Pour les fonctions supplémentaires voir article 25 tableau n° 2.		

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Définition de l'emploi

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

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

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

Il possède un début d'expertise professionnelle.

Peut agir très vite et anticiper. Est immédiatement opérationnel.

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

Il possède une autonomie et sait en fixer les limites.

Sait donner de nouvelles interprétations aux règles.

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

Stratégie globale plutôt qu'analytique.

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

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

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

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

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

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

Conditions d'accès à l'emploi

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

Progression professionnelle

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

Capacités équestres professionnelles

Capacité III ou IV (voir chapitre 8).

Exploitation d'équidés en compétition.

AGENT / HÔTESSE D'ACCUEIL	**CATÉGORIE 1**	**COEFFICIENT 103**
	RAPPEL DES TÂCHES	

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

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 25 tableau n° 2.	

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Définition de l'emploi

Selon la taille de l'entreprise et l'importance du flux des informations à traiter, certaines tâches peuvent, parfois, être répétitives. Néanmoins, l'emploi nécessite un niveau d'efficacité et de qualité sur le plan relationnel.

Le titulaire doit organiser son travail selon des directives.

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

Les initiatives qu'il est amené à prendre ont des conséquences essentielles sur l'économie de l'entreprise.

Ce poste de travail demande une connaissance pratique des moyens bureautiques et informatiques.

Il est amené à respecter la confidentialité des informations.

Conditions d'accès à l'emploi

Cet emploi est généralement accessible avec une expérience générale et/ou professionnelle de niveau 5 (référence éducation nationale) ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNEEE).

Progression professionnelle

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

Capacités équestres professionnelles

Néant.

SECRÉTAIRE	**CATÉGORIE 2**	**COEFFICIENT 111**
	RAPPEL DES TÂCHES Idem qu'agent hôtesse d'accueil catégorie 1, complété par :	
Accueil.	Réceptionne, vérifie, enregistre et actualise les informations et leur donne une suite efficace. Décèle les erreurs et les corrige. Tient à jour les fichiers. Assure le suivi de la comptabilité courante et élémentaire. Suit le planning de la clientèle avec les animateurs et enseignants.	
Animation.	Participe à l'organisation des manifestations de l'établissement.	
Gestion.	Gère : - le suivi du personnel d'accueil ; - la comptabilité simple ; - les fichiers clientèle et fournisseurs ; - la facturation ; - les relances ; - le courrier, les messages, le standard ; - l'informatique ; - la relation clientèle.	

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Pour les fonctions supplémentaires voir article 25 tableau n° 2.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Définition de l'emploi

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

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

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

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

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

Sait apprécier son travail au regard des objectifs qui lui sont assignés en fonction des moyens dont il dispose.

La dimension relationnelle est importante auprès du public et des fournisseurs.

Il est amené à respecter la confidentialité des informations traitées.

Conditions d'accès à l'emploi

Cet emploi est accessible à partir de formations de niveau 4 et 5 (référence éducation nationale) : CAP-BEP employé de bureau, comptabilité, agent administratif ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNEEE).

Capacités équestres professionnelles

Néant.

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 25 tableau n° 2.		

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Définition de l'emploi

Emploi comportant une large autonomie.

Le titulaire de l'emploi est amené à prendre des initiatives pour faciliter le fonctionnement du service.

Il est amené à s'adapter à des partenaires variés et à se tenir informé de l'évolution des réglementations et des nouvelles techniques concernant son domaine.

Il peut être responsable du suivi budgétaire.

Il organise et coordonne pour un supérieur hiérarchique la transmission et la rédaction des informations.

Il est amené à respecter la confidentialité des informations traitées.

Sait apprécier son travail au regard des objectifs qui lui sont assignés et des moyens dont il dispose.

La dimension relationnelle est importante auprès du public et des fournisseurs.

Conditions d'accès à l'emploi

Cet emploi est accessible à partir de formations de niveau 3 et 4 (référence éducation nationale) : bac professionnel option secrétariat, comptabilité, BT ou BTS secrétariat-comptabilité.

L'accès indirect est possible avec des formations de niveau 4 et 5 (référence éducation nationale), lesquelles sont complétées par une expérience confirmée de plusieurs années dans les techniques du secrétariat ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNEEE).

Capacités équestres professionnelles

Néant.

DIRECTEUR	**CATÉGORIE 5**	**COEFFICIENT 193**
	RAPPEL DES TÂCHES	
Entretien et maintenance, soins et valorisation des équidés	Est garant de l'éthique professionnelle dans la gestion des équidés : à ce titre, il s'assure de l'application stricte des règles relatives au maintien de leur bien-être et de leur confort. Est garant de la propreté de l'établissement.	
Accueil	Coordonne et contrôle l'ensemble du système d'information-communication. S'assure de la qualité des services rendus. Prévient et gère les conflits de toute nature. Veille au développement de l'image de l'entreprise.	
Animation	Veille au bon déroulement des activités proposées sous l'angle de la sécurité et de la qualité.	

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Gestion	Gère : - la politique globale ; - l'entreprise et l'ensemble des moyens ; - le personnel ; - les investissements ; - le budget ; - la formation continue ; - les prévisions ; - les résultats.
Enseignement	Organise l'évaluation et l'évolution des pratiques. Apprécie les potentialités et l'initiative. Favorise l'expérimentation de méthodes pédagogiques. Recueille des avis, apprécie les arguments avant de décider de la politique pédagogique globale de l'entreprise. Met en oeuvre le projet pédagogique de l'entreprise. Développe la motivation.
Pour les fonctions supplémentaires voir article 25 tableau n° 2.	

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Définition de l'emploi

En accord avec l'employeur :

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

Capacités équestres professionnelles

Néant.

CHAPITRE 7 - DÉFINITION DE L'EMPLOI DE GUIDE ENSEIGNANT DE TOURISME ÉQUESTRE

Article 29 : Définition de l'emploi hors encadrement du travail

CATEGORIE 2 - COEFFICIENT 130			
CONTENU DE L'ACTIVITÉ	NIVEAU DE RESPOSABILITÉ	AUTONOMIE ET INITIATIVE	DIMENSION RELATIONNELLE

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

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

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Article 30 : Définition de l'emploi avec encadrement du travail

CATEGORIE 3 - COEFFICIENT 150			
CONTENU DE L'ACTIVITE	NIVEAU DE RESPONSABILITE	AUTONOMIE ET INITIATIVE	DIMENSION RELATIONNELLE
Idem ci-dessus cat. II + : Planification, organisation coordination, répartition et surveillance des travaux, avec participation aux travaux, dans les domaines : - du travail et des soins auprès des équidés ; - des travaux d'entretien des installations ; - du travail technique des équidés ; - de l'animation et de l'encadrement des publics. Comptabilité de base de l'entreprise. Seconde l'employeur dans la direction d'un secteur ou de l'ensemble de l'entreprise sur le plan technique, commercial ou administratif.	Suivant des directives précises et fréquentes, à moins que la permanence des travaux en cours y supplée et muni d'un planning préétabli, en l'absence de l'employeur ou du cadre supérieur. Selon des directives générales régulières, bonne exécution des travaux en temps opportun. Connaissance souhaitée des comptes de l'entreprise ou du secteur.	Initiative d'organisation du travail, mais compte rendu des activités journalières. Ne procède ni aux achats ni aux ventes, sauf délégation particulière et exceptionnelle. Pas d'initiative : - pour les achats et les ventes ; - pour l'embauchage, mais peut transmettre la paye et, suivant les directives et sous la responsabilité de l'employeur, peut embaucher le personnel.	Un ou plusieurs salariés sous ses ordres. Organisation et direction du travail d'équipe.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

CHAPITRE 8 - CAPACITÉS ÉQUESTRES PROFESSIONNELLES DE RÉFÉRENCE

Les capacités équestres professionnelles citées en référence dans l'article 28 - fiches descriptives d'emploi - doivent faire l'objet d'une évaluation spécifique.

Les capacités équestres professionnelles sont évaluées en situation professionnelle par un jury désigné par la commission paritaire nationale de l'emploi – entreprises équestres.

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

Les objectifs de ces CEP, leurs modalités d'évaluation ainsi que leurs équivalences sont disponibles sur le site internet www.cpne-ee.org.

CEP 1	Réf. Art 28 (ex 59) : Cavalier Soigneur Niveau d'exigences préalables pour l'entrée en formation au Certificat de Qualification Professionnelle d'Animateur Soigneur Assistant.
CEP 2 Equitation	Réf. Art 28 (ex 59) : Animateur Soigneur Soigneur responsable d'écurie Niveau de compétences pour délivrance du Certificat de Qualification Professionnelle d'Animateur Soigneur Assistant mention Equitation.
CEP 2 Tourisme Equestre	Réf. Art 28 (ex 59) : Animateur Soigneur Soigneur responsable d'écurie Accompagnateur de tourisme équestre Niveau de compétences pour délivrance du Certificat de Qualification Professionnelle d'Animateur Soigneur Assistant mention Tourisme Equestre.
CEP 3 Equitation	Réf. Art 28 (ex 59) : Guide équestre Enseignant animateur Enseignant Enseignant responsable pédagogique
CEP 3 Tourisme Equestre	Réf. Art 28 (ex 59) : Enseignant animateur Enseignant Enseignant responsable pédagogique
CEP 4	Réf. Art 28 (ex 59) : Enseignant responsable pédagogique

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

CHAPITRE 9 - SALAIRES MINIMUM BRUTS

(Pour connaitre les dernières grilles de salaires applicables, se reporter au chapitre « Salaires » du sommaire.)

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

PRÉVOYANCE / FRAIS DE SANTÉ

ACCORD DU 8 JUIN 1989 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé (établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot et au galop)

[Accord étendu par arrêté du 4 septembre 1989 - JO 15 septembre 1989.]

Article 1er : Bénéficiaires

(modifié par avenant n° 5 du 20 août 2003) *[Avenant n° 5 étendu par arrêté du 2 décembre 2003 - JO 12 décembre 2003. Il est applicable pour les sinistres survenant à compter du 1er octobre 2003.]*

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

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

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

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

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

Article 2 : Garanties

(modifié par avenant n° 5 du 20 août 2003, *[Avenant n° 5 entré en vigueur pour les sinistres survenant à compter du 1er octobre 2003. Il est étendu par arrêté du 2 décembre 2003 - JO du 12 décembre 2003.]*avenant n° 6 du 21 décembre 2005, *[Avenant n° 6 entré en vigueur pour les sinistres survenant à compter du 1er janvier 2006. Il est étendu par arrêté du 6 avril 2006 - JO du 6 mai 2006.]*avenant n° 7 du 13 avril 2007, *[Avenant n° 7 entré en vigueur à compter du 1er juillet 2006. Il est étendu par arrêté du 9 janvier 2008 - JO du 19 janvier 2008.]*avenant n° 8 du 4 février 2008, *[Avenant n° 8 entré en vigueur à compter du 1er avril 2008. Il est étendu par arrêté du 8 septembre 2011 - JO du 29 septembre 2011.]*avenant n° 10 du 3 décembre 2009, *[Avenant n° 10 entré en vigueur à compter du 1er janvier 2010. Il est étendu par arrêté du 8 septembre 2011 - JO du 29 septembre 2011.]*avenant n° 13 du 25 juin 2014, *[Avenant n° 13 étendu par arrêté du 21 juillet 2015 - JO 29 juillet 2015. Il entre en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la parution au JO de son arrêté d'extension, soit à compter du 1er août 2015.]*avenant n° 14 du 28 septembre 2015, *[Avenant n° 14 entré en vigueur à compter du 1er janvier 2016. Il est étendu par arrêté du 19 février 2016 - JO du 27 février 2016.]*avenant n° 15 du 19 novembre 2015, *[Avenant n° 15 étendu par arrêté du 19 février 2016 - JO du 1er mars 2016. Il entre en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la parution au JO de son arrêté d'extension, soit à compter du 1er avril 2016.]*avenant n° 17 du 15 décembre 2016 *[Avenant n° 17 entré en vigueur à compter du 1er janvier 2017. Il est étendu par arrêté du 29 août 2017 - JO du 8 septembre 2017.]*et avenant n° 18 du 20 novembre 2019) *[Avenant n° 18 entré en vigueur à compter du 1er janvier 2020. Il est étendu par arrêté du 8 janvier 2021 - JO du 22 janvier 2021.]*

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

1. Maintien de salaire
2. Incapacité - Invalidité
3. Décès - Invalidité permanente absolue
4. Soins de santé

Les garanties sont portées à :

1. Maintien de salaire

Tout salarié en arrêt de travail résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre visite s'il y a lieu, bénéficiera d'un maintien de son salaire dans les conditions suivantes, sous réserve de l'application de l'article 7 de l'Accord National Interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

étendu aux salariés du secteur agricole par la Loi n° 88-1202 du 31 décembre 1988 :

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

Maladie ou accident de la vie privée

Ancienneté minimum dans la profession : 1 an

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

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

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

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

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

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

Montant et durée de l'indemnisation :

ORIGINE DE L'ARRET	ANCIENNETÉ		MONTANT DE L'INDEMNITE JOURNALIERE y compris les indemnités journalières MSA	DURÉE D'INDEMNISATION
Maladie ou accident de la vie privée	Dans la profession	1 an	100 % du salaire brut	30 jours
			90 % du salaire brut	15 jours
	Dans l'entreprise	2 ans à 22 ans inclus	100 % du salaire brut	30 jours
			90 % du salaire brut	30 jours
		De 23 à 28 ans inclus	100 % du salaire brut	30 jours
			90 % du salaire brut	40 jours
		De 29 à 32 ans inclus	100 % du salaire brut	30 jours
			90 % du salaire brut	50 jours
		A compter de 33 ans	100 % du salaire brut	30 jours
			90 % du salaire brut	60 jours

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

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

Accident du travail ou maladie professionnelle

Montant et durée de l'indemnisation :

ORIGINE DE L'ARRET	ANCIENNETÉ	MONTANT DE L'INDEMNITE JOURNALIERE y compris les indemnités journalières MSA	DURÉE D'INDEMNISATION
Accident du travail ou maladie professionnelle	Néant	100 % du salaire de référence	45 jours
		90 % du salaire de référence	30 jours
	Plus de 2 ans dans l'entreprise	100 % du salaire de référence	45 jours
		90 % du salaire de référence	45 jours

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

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

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

Le salaire servant de référence au calcul des indemnités complémentaires est celui ayant servi de base au calcul des prestations de la Mutualité Sociale Agricole.

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

2. Incapacité - Invalidité

Incapacité de travail

A l'expiration des droits acquis au titre de la garantie maintien de salaire, si l'arrêt de travail donnant lieu au paiement des prestations en espèces de la MSA se prolonge, l'AG2R Prévoyance complète l'indemnité journalière versée par la MSA, à concurrence de 75 % du salaire de référence.

Les salariés n'ayant pas, au 1er jour d'arrêt de travail, l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire conventionnel, mais ayant cumulé une ancienneté professionnelle de 6 mois minimum dans le champ d'application de l'accord de prévoyance AG2R, continue ou discontinue, au cours des 12 mois précédant l'événement ouvrant droit aux prestations, bénéficient de la garantie à compter du 91e jour d'arrêt de travail.

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

Invalidité

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

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

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

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

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

- taux d'invalidité inférieur à 33 % : aucune rente n'est versée ;
- taux supérieur à 33 % : 75 % du salaire de référence sous déduction des prestations servies par la MSA.

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

L'allocation d'invalidité sera payée mensuellement à terme échu pendant toute la durée de l'invalidité donnant lieu au versement d'une pension des assurances sociales. Elle cesse dès que le taux d'incapacité accident du travail devient inférieur à 33 % ou dès que l'assuré bénéficie de la pension d'assurance vieillesse, soit au plus tard au 60e anniversaire.

En cas de dénonciation de l'accord et de changement d'organisme assureur, il sera négocié avec le nouvel assureur les modalités de revalorisation des prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation.

3. Décès - Invalidité permanente et absolue

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue du salarié, il est versé un capital en fonction de la situation de famille, égal à celui prévu ci-après.

SITUATION DE FAMILLE	MONTANT DU CAPITAL
Tout salarié sans enfant à charge	150 % du salaire annuel de référence
Tout salarié ayant 1 enfant à charge	175 % du salaire annuel de référence

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Majoration par enfant supplémentaire à charge	25 % du salaire annuel de référence

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Double effet (décès postérieur ou simultané du conjoint)

Si le conjoint (ou le concubin notoire) âgé de moins de 60 ans, remarié ou non, décède en ayant un ou plusieurs enfants à charge, il leur est versé un second capital égal au capital initialement versé lors du décès du salarié, réparti par parts égales entre eux.

Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, du conjoint ou d'un enfant à charge, il est versé une indemnité forfaitaire égale à : 100 % du plafond mensuel de la MSA en vigueur à la date du décès.

En ce qui concerne les participants âgés de plus de 65 ans, les garanties décès-IPA sont réduites au quart de celles définies dans le présent article.

Rappel. - Salaire de référence servant au calcul des prestations décès et incapacité et invalidité : salaire total brut ayant donné lieu à cotisations au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès, y compris les primes et gratifications.

Toutefois, le salaire de référence est reconstitué pro rata temporis à partir des salaires correspondant aux mois civils de présence conforme au contrat de travail dans l'entreprise lorsque :

- le salaire a été réduit ou supprimé au cours de la période de référence, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ;
- l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois.

3.2. Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie prévoyance

3.2.1. Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.2.2. Conditions de cessation des garanties

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

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

4. Frais de santé

4.1. Garantie frais de santé

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

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

4.2. Niveau des prestations

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

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

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

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

<table>
<tr><td rowspan="2">NATURE DES FRAIS</td><td colspan="2">NIVEAUX D'INDEMNISATION</td></tr>
<tr><td>Conventionné</td><td>Non conventionné</td></tr>
<tr><td colspan="3">Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité</td></tr>
<tr><td>Frais de séjour</td><td colspan="2">100 % BR</td></tr>
<tr><td>Forfait journalier hospitalier</td><td colspan="2">100 % FR limité au forfait réglementaire en vigueur</td></tr>
<tr><td colspan="3">Honoraires</td></tr>
<tr><td>Actes de chirurgie (ADC)</td><td colspan="2" rowspan="4">Adhérents DPTM : 100 % BR
Non adhérent DPTM : 100 % BR</td></tr>
<tr><td>Actes d'anesthésie (ADA)</td></tr>
<tr><td>Actes techniques médicaux (ATM)</td></tr>
<tr><td>Autres honoraires</td></tr>
<tr><td>Chambre particulière</td><td colspan="2">1 % du PMSS par jour</td></tr>
</table>

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Transport	
Transport remboursé MSA	100 % BR

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Soins courants		
Honoraires médicaux		
Remboursés MSA		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : 100 % BR Non adhérent DPTM : 100 % BR	
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : 100 % BR Non adhérent DPTM : 100 % BR	
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM : 100 % BR Non adhérent DPTM : 100 % BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM : 100 % BR Non adhérent DPTM : 100 % BR	
Non remboursés MSA		
Chiropractie, Ostéopathie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	30 euros par acte limité à 4 actes par année civile	
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés MSA)	100 % BR	
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés MSA	100 % BR	
Médicaments		
remboursés MSA	100 % BR	
Pharmacie (hors médicaments) :		
remboursés MSA	100 % BR	
Matériel médical		

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	250 % BR
Actes de prévention	
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % de la BR
Santé bucco-dentaire	
Campagne d'incitation à une consultation de prévention bucco-dentaire à des âges clés.	Nature de l'action : Examen bucco-dentaire de prévention à 35 ans et à 55 ans. Bénéficiaires : Les personnes assurées au titre du présent régime (assuré principal et ayant-droit le cas échéant) Niveau de prise en charge : selon conditions contractuelles prévues au poste dentaire du présent tableau de garantie.
Actions en lien avec le traitement des cancers et la prévention de leurs récidives	
Aide à la décision thérapeutique, notamment opératoire, d'un cancer (la pertinence médicale de cette aide est subordonnée à l'avis des médecins en charge du patient (oncologues ; chirurgien...).	Nature de l'action : prise en charge d'un forfait d'acte d'analyse aboutissant à la modélisation 3D des structures anatomiques et pathologiques d'un patient visibles à partir de son image médicale 3D (Scanner ou IRM) pour un patient ayant une suspicion de cancer opérable. Bénéficiaires : Les personnes assurées au titre du présent régime (assuré principal et ayant-droit le cas échéant) Niveau de prise en charge : A hauteur de 650 euros HT/acte.
Prévention des récidives de cancers	Nature de l'action : Programme d'accompagnement progressif et personnalisé de lutte contre les récidives après un traitement de cancers à partir des interventions non médicamenteuses suivantes : activité physique adaptée, alimentation et engagement motivationnel. Accompagnement d'une durée de 3 à 12 mois selon un niveau d'intervention et de progression défini par les professionnels de santé du programme. Bénéficiaires : Les personnes assurées au titre du présent régime (assuré principal et ayant-droit le cas échéant) Niveau de prise en charge : prise en charge totale et directe du coût du programme.
Bilans de prévention	
Bilan de prévention personnel	Nature de l'action : Accès à un bilan personnel de prévention en ligne permettant une analyse des habitudes de vie et des conseils personnalisés en prévention. Bénéficiaires : Les personnes assurées au titre du présent régime (assuré principal et ayant-droit le cas échéant) Niveau de prise en charge : prise en charge totale et directe du coût du programme.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Aides auditives		
Jusqu'au 31/12/2020		
Aides auditives remboursées MSA :		
Aides auditives	250 % BR	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés MSA (*)	100 % BR	
A compter du 01/01/2021		
Equipements 100 % Santé (**) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20e anniversaire	RMSA + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la MSA, dans la limite des PLV (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20e anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction)		
Equipements libres (****) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20e anniversaire	250 % BR (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20e anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction)	120 % BR (***)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés MSA(*)	100 % BR	

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

(*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14.11.2018.

(**) Equipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).

(****) Equipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la règlementation en vigueur relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même règlementation (1700 euros RMSA inclus au 01.01.2021)

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire		
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RMSA + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la MSA, dans la limite de HLF	
Autres appareillages prothétiques dentaires		
Prothèses		
Panier maitrisé (**)		
Inlay, onlay(****)	420% BR dans la limite des HLF	
Inlay core(****)	420% BR dans la limite des HLF	
Autres appareillages prothétiques dentaires(1)	420% BR dans la limite des HLF	
Panier libre (***)		
Inlay, onlay(****)	420% BR	
Inlay core(****)	420% BR	
Autres appareillages prothétiques dentaires (****)	420% BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention (****)	420% BR	
Autres actes dentaires remboursés MSA		
Orthodontie remboursée SS(****)	420% BR	

(*) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement : à compter du 01/01/20 pour les couronnes et bridges et dès le 01/01/21 pour les autres prothèses du panier dentaire.

(**) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier maitrisé, tels que définis réglementairement.

(***) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.

(****) Lorsque le régime de base de la MSA effectue des remboursements au titre du risque « accident du travail » le taux de prise en charge est limité à 400% BR.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

<table>
<tr><td rowspan="2">NATURE DES FRAIS</td><td colspan="2">NIVEAUX D'INDEMNISATION</td></tr>
<tr><td>Conventionné</td><td>Non conventionné</td></tr>
<tr><td colspan="3">Optique</td></tr>
<tr><td colspan="3">Equipements 100 % Santé (*) :</td></tr>
<tr><td>Monture de classe A : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)</td><td colspan="2" rowspan="4">RMSA + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la MSA, dans la limite des PLV</td></tr>
<tr><td>Monture de classe A : Enfant - de 16 ans (**)</td></tr>
<tr><td>Verres de classe A : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)</td></tr>
<tr><td>Verres de classe A : Enfant - de 16 ans (**)</td></tr>
<tr><td>Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)</td><td colspan="2">RMSA + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la MSA, dans la limite des PLV</td></tr>
<tr><td>Supplément pour verres avec filtres de classe A</td><td colspan="2">RMSA + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la MSA, dans la limite des PLV</td></tr>
<tr><td colspan="3">Equipements libres (***) :</td></tr>
<tr><td>Monture de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)</td><td colspan="2">100euros</td></tr>
<tr><td>Monture de classe B : Enfant - de 16 ans (**)</td><td colspan="2">100euros</td></tr>
<tr><td>Verres de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)</td><td colspan="2" rowspan="2">Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres</td></tr>
<tr><td>Verres de classe B : Enfant - de 16 ans (**)</td></tr>
<tr><td colspan="3">Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B</td></tr>
<tr><td>Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A</td><td colspan="2">100% BR dans la limite des PLV</td></tr>
</table>

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100% BR dans la limite des PLV
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100% BR
Autres dispositifs médicaux d'optique	
Lentilles acceptées par la MSA	100% BR + 3% du PMSS par année civile
Lentilles refusées par la MSA (y compris lentilles jetables)	3 % du PMSS par année civile

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

(*) Equipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique : glaucome ; hypertension intraoculaire isolée ; DMLA et atteintes maculaires évolutives ; rétinopathie diabétique ; opération de la cataracte datant de moins de 1 an ; cataracte évolutive à composante réfractive ; tumeurs oculaires et palpébrales ; antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ; antécédents de traumatisme de l'oeil sévère datant de moins de 1 an ; greffe de cornée datant de moins de 1 an ; kératocône évolutif ; kératopathies évolutives ; dystrophie cornéenne ; amblyopie ; diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale : diabète ; maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ; hypertension artérielle mal contrôlée ; sida ; affections neurologiques à composante oculaire ; cancers primitifs de l'oeil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours : corticoïdes ; - antipaludéens de synthèse ; tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

• une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés ;

• une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(***) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

Grille optique « verres de classe B »

VERRES UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant par verre (RMSA inclus)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	45 euros	45 euros
		SPH < à -6 ou > à + 6	90 euros	62,50 euros
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL < ou = + 4	45 euros	45 euros
		SPH > 0 et S < ou = + 6	45 euros	45 euros
		SPH > 0 et S > + 6	105 euros	65 euros
		SPH < - 6 et CYL ■> ou = + 0,25	105 euros	65 euros
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	105 euros	65 euros
MULTIFOCAUX ET PROGRESSIFS	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	120 euros	120 euros
		SPH < à -4 ou > à + 4	135 euros	135 euros
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL < ou = + 4	120 euros	120 euros
		SPH > 0 et S < ou =+ 8	120 euros	120 euros
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	135 euros	135 euros
		SPH > 0 et S > + 8	135 euros	135 euros
		SPH < - 8 et CYL > ou = + 0,25	135 euros	135 euros
(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.				

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Autres frais	
Cure thermale remboursée MSA :	
Frais de traitement et honoraires	100% BR

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R. 160-16 du code de la sécurité sociale.

ABREVIATIONS :

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

RMSA : Remboursement Mutualité Sociale Agricole = montant remboursé et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée) / OPTAM-CO (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique)

PLV : Prix limites de vente fixés selon la règlementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la règlementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

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

4.3.1. Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

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

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

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

4.3.3. Conditions de suspension des garanties

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

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

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

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

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

4.3.4. Conditions de cessation des garanties

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

Article 3 : Les prestations

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

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

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

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

Article 4 : Organisme gestionnaire

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

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

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Article 5 : Cotisations

(modifié par avenant n° 19 du 20 novembre 2020) *[Avenant entré en vigueur le 1er janvier 2021. Il est étendu par arrêté du 31 mai 2021 - JO du 8 juin 2021.]*

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

CATEGORIE	COTISATION AU 1ER JANVIER 2021
Salarié non-cadre	44,54 euros

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

L'évolution de cette cotisation sera automatiquement indexée au 1er de chaque année en fonction de l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Article 6 : Comité de gestion

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

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

Article 7 : Maintien de la garantie décès

(modifié par avenant n° 5 du 20 août 2003) *[Avenant n° 5 étendu par arrêté du 2 décembre 2003 - JO du 12 décembre 2003.]*

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

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

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

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

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

- l'invalidité permanente et absolue (IPA) du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion ;
- le décès du conjoint (à l'exception du capital versé au titre du double effet ou de la rente d'orphelin), du concubin ou du partenaire titulaire d'un pacte civil de solidarité, d'un enfant à charge, survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation.

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

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

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

- jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par AG2R-Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent ou jusqu'au 65e anniversaire du participant ;
- jusqu'au 60e anniversaire du participant, en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par AG2R-Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent ;
- dans tous les cas, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

Article 7 bis

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions et les modalités d'organisation de la mutualisation des risques prévus au présent accord seront réexaminées tous les trois ans.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Article 8 : Entrée en vigueur

(modifié par avenant n° 5 du 20 août 2003) *[Avenant n° 5 étendu par arrêté du 2 décembre 2003 - JO du 12 décembre 2003.]*

Le présent avenant prend effet pour tous les sinistres survenant à compter du 1er octobre 2003.

Les dispositions prévues par le présent accord devront faire l'objet d'un réexamen selon les règles légales en vigueur et au plus tard le 30 septembre 2008.

Article 9 : Extension

(modifié par avenant n° 5 du 20 août 2003) *[Avenant n° 5 étendu par arrêté du 2 décembre 2003 - JO du 12 décembre 2003.]*

Le présent avenant est déposé à .....

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

AVENANT N° 89 DU 15 OCTOBRE 2015 relatif à la création d'un régime de frais de santé (personnel des centres équestres)

[Avenant étendu par arrêté du 19 février 2016 – JO du 1er mars 2016.]

Préambule

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

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

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

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

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

Article 1er : Objet

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

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

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

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives obligatoires auprès de l'organisme choisi. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et un protocole de gestion administrative.

Article 2 : Champ d'application

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

Article 3 : Salariés bénéficiaires

(modifié par avenant n° 106 du 23 août 2022) *[Avenant n° 106 entré en vigueur le 1er octobre 2022. Il est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres étendus par arrêtés du 24 avril et du 27 juillet 2018 (arrêté d'extension du 20 juillet 2023 – JO du 26 juillet 2023).]*

3.1. Définition des bénéficiaires

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

3.2. Suspension du contrat de travail

3.2.1. Suspensions du contrat de travail

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période soit :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- d'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obligatoire d'assurance maladie ;
- d'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle) ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, au titre notamment d'une mise en activité partielle ou en activité partielle de longue durée ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : reclassement, mobilité...).

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

Le maintien des garanties est assuré exclusivement pour la durée de cette suspension du contrat de travail du salarié et s'effectue dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés en activité effective.

3.2.2. Autres cas de suspensions du contrat de travail

Dans tous les autres cas de suspension de contrat de travail (par exemple, les salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) les salariés ne bénéficient pas du maintien du régime de complémentaire santé.

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

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

3.3. Caractère obligatoire de l'adhésion

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

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

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

- les salariés ou apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés ou apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel ou apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés qui bénéficient de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), sous réserve de produire la décision administrative d'attribution de l'un de ces dispositifs. La dispense d'adhésion ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé lors de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date d'échéance du contrat individuel. Les salariés devront produire tous documents attestant la souscription d'un contrat individuel et sa date d'échéance ;
- les salariés bénéficiant, pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayants droit, de prestations servies :
- dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire collectif et obligatoire remplissant les conditions mentionnées au 6e alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale à condition, lorsque le salarié est couvert en qualité d'ayant droit, que le dispositif prévoie la couverture des ayants droit à titre obligatoire ; ce cas de figure concerne également les couples salariés au sein de la même entreprise, l'un des deux membres du couple pouvant être couvert en qualité d'ayant droit ;
- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

Dans tous les cas, ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais de santé et produire les justificatifs requis dans les 30 jours suivant la date de mise en place du régime ou d'embauche.

La demande de dispense comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

En outre, les salariés sont tenus de communiquer à leur employeur, au moins une fois par an (et ce avant le 31 janvier de chaque année), les informations permettant de justifier de leur situation.

En tout état de cause, à défaut de demande écrite et de justificatif adressés à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime de complémentaire santé.

S'agissant des établissements équestres non adhérents aux contrats de garanties collectives souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé :

- ils devront, s'ils le souhaitent, formaliser leur volonté d'appliquer tout ou partie de ces dérogations au caractère obligatoire au sein de l'acte juridique de mise en place de leur régime, au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. A défaut, les salariés ne pourront pas se prévaloir des différents cas de dispense ;
- en cas de formalisation du régime de complémentaire santé par décision unilatérale de l'employeur, la mise en oeuvre éventuelle des dispenses s'entend sans préjudice de l'application le cas échéant des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

3.4. Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

3.4.1. Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail (sauf pour cause de faute lourde) ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties complémentaires santé obligatoires et, le cas échéant, optionnelles dans les mêmes conditions que les salariés en activité, à la condition notamment que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

Dans tous les cas, le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

Ce maintien est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés en activité.

Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation à ce titre.

Les modalités d'application de ce dispositif de portabilité des droits sont précisées dans le cadre du protocole de gestion administrative.

3.4.2. Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi Evin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Evin », la couverture de complémentaire santé obligatoire, instituée par le présent accord, sera maintenue par l'organisme assureur, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, dans le cadre d'un nouveau contrat :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de maintien des garanties dont ils bénéficient au titre du dispositif de portabilité ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la loi Evin incombe à l'organisme assureur recommandé, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Article 4 : Financement

4.1. Structure de la cotisation

Les salariés et employeurs acquittent la cotisation destinée à financer le régime complémentaire santé obligatoire.

Les bénéficiaires des garanties sont les personnes inscrites au bulletin d'adhésion et couvertes par un régime d'assurance maladie obligatoire français, à savoir :

- l'adhérent ;
- les ayants droit suivants :
- le conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, jusqu'au 31 décembre qui suit leur 20e anniversaire ou leur 28e anniversaire s'ils sont étudiants, apprentis, intérimaires, à la recherche d'un emploi, en contrat à durée déterminée ou contrat d'insertion professionnelle ;
- les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, en situation de handicap ayant un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % reconnu par le régime d'assurance maladie obligatoire français.

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés souhaitant améliorer le niveau des garanties dont ils bénéficient au titre du régime de complémentaire santé obligatoire auprès de l'organisme assureur recommandé peuvent adhérer, à titre facultatif, à un régime de surcomplémentaire santé optionnel, dans les conditions fixées par le contrat de garanties collectives souscrit à cet effet.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture optionnelle est à la charge exclusive du salarié. Les ayants droit du salarié, couverts au titre du régime obligatoire, bénéficieront automatiquement des garanties optionnelles dans les conditions fixées par le contrat de garanties collectives.

4.2. Assiette de la cotisation

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale. Le plafond mensuel de la sécurité sociale évolue chaque année par voie réglementaire.

A titre d'information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé pour l'année 2015 à 3 170 €.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

4.3. Taux et répartition des cotisations

4.3.1. Régime de complémentaire santé obligatoire

La cotisation du régime complémentaire santé obligatoire est financée par l'employeur à hauteur de 50 % minimum et par le salarié à hauteur de 50 % maximum de la couverture obligatoire du présent accord.

Les établissements équestres non adhérents aux contrats d'assurance souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé devront appliquer a minima cette répartition aux régimes souscrits.

Cette répartition s'applique comme suit auprès de l'assureur recommandé.

Salariés relevant du régime de la MSA

	COTISATION SALARIALE	COTISATION PATRONALE	COTISATION GLOBALE
Salarié	0,41 % PMSS	0,41 % PMSS	0,82 % PMSS
Conjoint	0,82 % PMSS	-	0,82 % PMSS
Enfant (gratuit au 3e)	0,60 % PMSS	-	0,60 % PMSS

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Salariés relevant du régime local de la MSA

	COTISATION SALARIALE	COTISATION PATRONALE	COTISATION GLOBALE
Salarié	0,225 % PMSS	0,225 % PMSS	0,45 % PMSS
Conjoint	0,45 % PMSS	-	0,45 % PMSS
Enfant (gratuit au 3e)	0,33 % PMSS	-	0,33 % PMSS

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

4.3.2. Régime surcomplémentaire santé optionnel

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture optionnelle ainsi que ses évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié.

A titre informatif, les taux de cotisations sont fixés pour 2016 comme suit :

Salariés relevant du régime de la MSA

	COTISATION SALARIALE	COTISATION PATRONALE	COTISATION GLOBALE
Salarié	0,25 % PMSS	-	0,25 % PMSS
Conjoint	0,25 % PMSS	-	0,25 % PMSS
Enfant (gratuit au 3e)	0,15 % PMSS	-	0,15 % PMSS

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Salariés relevant du régime local de la MSA

	COTISATION SALARIALE	COTISATION PATRONALE	COTISATION GLOBALE
Salarié	0,14 % PMSS	-	0,14 % PMSS
Conjoint	0,14 % PMSS	-	0,14 % PMSS
Enfant (gratuit au 3e)	0,09 % PMSS	-	0,09 % PMSS

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

4.4. Evolution ultérieure de la cotisation du régime de complémentaire santé obligatoire

Les taux de cotisations, mentionnés au 4.3.1, fixés à la mise en place du régime sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2017 à législation constante.

En cas de hausse des cotisations suite à un changement de législation, y compris au titre de la période de maintien des taux visée ci-dessus, celles-ci évoluent automatiquement selon la répartition fixée dans le présent accord dans la limite de 10 % de la cotisation totale. Au-delà de ce plafond, une nouvelle négociation sera engagée afin de décider des mesures destinées à garantir l'équilibre du régime (évolution des cotisations et/ou des prestations du régime).

En revanche, toute évolution des cotisations fixées au 4.3.1 liée à la sinistralité du régime (en cas de résultats déficitaires ou excédentaires) fera l'objet d'une négociation afin de décider des mesures destinées à garantir l'équilibre du régime. Toute modification sera formalisée par avenant au présent accord.

Article 5 : Prestations

(modifié par avenant n° 97 du 5 novembre 2019) *[Avenant entré en vigueur le 1er janvier 2020. Il est étendu à l'exclusion des employeurs, des salariés et des personnes mentionnés à l'article L. 761-3 du code rural et de la pêche maritime auxquels s'applique le régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle (arrêté d'extension du 24 juin 2020 – JO du 1er juillet 2020).]*

5.1. Tableau des garanties

Les garanties résumées en annexe sont considérées comme responsables et respectent les obligations de prise en charge minimales et les plafonds fixés par les articles L. 871-1 et L. 911-7 du code de la sécurité sociale et leurs textes d'application. Dans ce cadre, elles sont susceptibles d'évoluer en cas de modification de ces textes.

Les remboursements indiqués peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration et couvrent l'intégralité des frais engagés pour les actes appartenant au dispositif dit « 100 % santé ».

5.2. Prestations non contributives

Les parties décident d'affecter 2 % de la cotisation du régime de complémentaire santé obligatoire et optionnel au financement d'actions de prévention ainsi qu'à des prestations d'action sociale.

Dans ce cadre, il est instauré un fonds d'action sociale destiné à financer des prestations à caractère non directement contributif prenant la forme de prestations d'action sociale. Ce fonds est notamment destiné à permettre l'attribution de secours et aides financières exceptionnelles, sous conditions de ressources, au profit des bénéficiaires du régime. La part du financement de ce fonds est égale à 1 % de la cotisation du régime de complémentaire santé.

Parallèlement, il est prévu le financement d'actions spécifiques de prévention, à hauteur de 1 % de la cotisation du régime de complémentaire santé.

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la commission nationale paritaire de suivi au sein d'un règlement spécifique.

5.3. Mise en oeuvre des prestations non contributives pour les établissements équestres non adhérents

Les établissements équestres non adhérents à l'organisme assureur recommandé devront permettre à leurs salariés de bénéficier d'une action sociale à travers la mise en oeuvre de mesures d'action sociale définies par une liste établie par la commission nationale paritaire de suivi.

Article 6 : Commission paritaire nationale de suivi du régime

Le régime est piloté par la commission nationale paritaire de suivi dont sont membres les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives et signataires du présent accord, dans les conditions ci-après définies.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

6.1. Rôle et compétences

Cette commission a notamment pour missions :

- d'étudier, au minimum deux fois par an, les documents, rapports financiers et analyses commentées, établis et communiqués par l'organisme assureur recommandé ;
- d'assurer un suivi de la consommation médicale ;
- de veiller au bon équilibre du régime complémentaire santé ;
- d'émettre des propositions d'ajustement du régime en cas de résultats déficitaires ou excédentaires ou en cas de hausse de plus de 10 % de la cotisation totale suite à un changement de législation, et de proposer toutes mesures, préventives ou correctrices, à la commission paritaire nationale (CPN), pour améliorer les résultats des contrats de garanties collectives et enrayer tout risque de déficit structurel ;
- de proposer, étudier et soumettre à la CPN toutes modifications corrélatives au présent accord et aux contrats de garanties collectives.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions du protocole technique et financier.

6.2. Composition

La commission paritaire de suivi du régime de complémentaire santé est composée :

- de deux représentants (un titulaire et un suppléant) désignés par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord ;
- d'un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés désignés ou disposant du même nombre de voix, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et signataires du présent accord.

Article 7 : Organisme assureur recommandé

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux établissements équestres entrant dans le champ d'application du présent accord, pour assurer la couverture des garanties « complémentaire santé » :

APGIS, institution paritaire de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale, 12, rue Massue, 94300 Vincennes.

Les modalités d'organisation de la recommandation et notamment le choix de l'organisme recommandé sont réexaminés par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. A cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Article 8 : Entrée en vigueur – Durée de l'accord – Dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2016.

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Les parties signataires demandent son extension.

Article 9 : Révision

Chaque organisation syndicale signataire ou adhérant au présent accord pourra demander à tout moment la révision du présent accord.

La demande de révision doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

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

La commission paritaire nationale de suivi se réunira pour étudier les propositions de modifications dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

En tout état de cause, les modifications, soumises à la CPN et validées par celle-ci, devront donner lieu à des avenants, conclus conformément aux dispositions légales, qui se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'ils modifient.

Article 10 : Dénonciation

La dénonciation du présent accord peut intervenir à tout moment sous réserve d'un préavis de 3 mois. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

La commission paritaire nationale de suivi se réunira alors dans le délai de 3 mois suivant la notification de la dénonciation afin d'envisager et de soumettre à la CPN l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Fait à Paris, le 15 octobre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

GHN ;

SNETE.

Syndicats de salariés :

CFTC-Agri ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FNAF CGT.

ANNEXE - Garanties collectives « complémentaire santé obligatoire » et « complémentaire santé optionnelle »

(modifiée par avenant n° 97 du 5 novembre 2019 *[Avenant n° 97 entré en vigueur le 1er janvier 2020. Il est étendu à l'exclusion des employeurs, des salariés et des personnes mentionnés à l'article L. 761-3 du code rural et de la pêche maritime auxquels s'applique le régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle (arrêté d'extension du 24 juin 2020 – JO du 1er juillet 2020).]*, avenant n° 99 du 13 novembre 2020, *[Avenant n° 99 entré en vigueur le 1er janvier 2021. Il est étendu par arrêté du 31 mai 2021 – JO du 5 juin 2021.]*avenant n° 103 du 21 octobre 2021 *[Avenant n° 103 entré en vigueur le 1er octobre 2021. Il est étendu par arrêté du 20 juillet 2023 – JO du 26 juillet 2023.]*et avenant n° 106 du 23 août 2022) *[Avenant n° 106 entré en vigueur le 1er octobre 2022. Il est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres étendus par arrêtés du 24 avril et du 27 juillet 2018 (arrêté d'extension du 20 juillet 2023 – JO du 26 juillet 2023), et sous réserve de la prise en charge du forfait patient urgences, entré en vigueur le 1er janvier 2022, conformément aux dispositions des articles L. 160-13 et L. 871-1 du code de la sécurité sociale (arrêté d'extension du 5 mai 2024).]*

Tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle, à compter du 1er octobre 2022

Les présentes garanties sont prises en charge conformément aux dispositions relatives aux contrats dits « responsables » telles que définies à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et à la couverture minimale prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, ainsi que par leurs décrets d'application.

Dans ce cadre, les remboursements indiqués peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration et couvrent l'intégralité des frais engagés pour les actes inclus dans le panier « 100 % Santé ».

Sauf mention contraire, les prestations ci-dessous s'entendent « En complément des prestations versées par le régime obligatoire (RO) », c'est-à-dire que la prestation s'additionne à celle du Régime obligatoire à l'exclusion des

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

garanties monture et verres.

Les prestations du niveau de « Garanties optionnelles » définies ci-après, s'entendent en complément des prestations accordées au titre du niveau « Garanties conventionnelles obligatoires ».

Sauf mention expresse, seuls les actes remboursés par le RO sont pris en charge.

Les garanties exprimées avec une limitation « par an et par bénéficiaire » sont des forfaits annuels, valables du 1er janvier au 31 décembre.

Dans tous les cas, le total des remboursements du Régime obligatoire, de l'Institution, et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS			
	Garanties conventionnelles obligatoires		Garanties optionnelles	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
HOSPITALISATION (Y COMPRIS MATERNITE)				
Forfait journalier hospitalier	100 % FR		/	
Frais de séjour	200 % BR		/	
Honoraires (consultations et actes)	200 % BR	100 % BR	/	/
Chambre particulière non remboursée par le RO				
- Hors ambulatoire	50 euros par jour		/	
- En ambulatoire	20 euros par jour		/	
Frais d'accompagnement d'un bénéficiaire âgé de moins de 16 ans ou d'un ascendant non remboursés par le RO	30 euros par jour		/	
SOINS COURANTS (Y COMPRIS MATERNITE)				
Honoraires médicaux				
- Consultations et visites de généraliste	100 % TM		/	
- Consultations et visites de spécialiste	80 % BR	60 % BR	+ 70 % BR	+ 40 % BR
- Actes techniques médicaux	80 % BR	60 % BR	/	/

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

- Actes d'imagerie médicale	100 % TM	/
Honoraires paramédicaux	100 % TM	/
Séances d'accompagnement psychologique remboursées par le RO (2) « MonPsy »	100 % TM	
Analyses et examens de laboratoire	100 % TM	/
Médicaments		
- Médicaments remboursés par le RO	100 % TM	/
Matériel médical (hors aides auditives)		
- Grand appareillage (2)	100 % BR	/
- Prothèses orthopédiques et autres prothèses	150 % BR	/
AIDES AUDITIVES		
Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite prend effet le 1er janvier 2021 en tenant compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée		
Equipement «100 % Santé» *	100 % FR *	
Equipement Hors «100 % Santé» - Tarif libre*	500 euros par oreille appareillée, minimum 100 % TM limité à 1700 euros par oreille et par bénéficiaire, y compris le remboursement RO	/
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	150 % BR	/
OPTIQUE Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO		
Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exceptions réglementaires. (3) Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées		
Equipement « 100 % Santé » *		

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres	100 % FR *	
Equipement Hors « 100 % Santé » - Tarif libre*		
- Monture :		
Bénéficiaire de 16 ans ou plus	100 euros par monture	/
Bénéficiaire de moins de 16 ans	60 euros par monture	/
- Verre		
Bénéficiaire de 16 ans ou plus		
Par verre simple	92 euros	
Par verre complexe	172 euros	+ 34 euros
Par verre hypercomplexe	207 euros	+ 34 euros
Bénéficiaire de moins de 16 ans		
Par verre simple	86 euros	/
Par verre complexe	103 euros	/
Par verre hypercomplexe	103 euros	/
- Prestations d'adaptation	100 % TM	/
- Appairage des verres	100 % TM	/
Lentilles correctrices		
- Remboursées ou non par le RO (y compris lentilles jetables)	100 euros par an et par bénéficiaire	/
Autres prestations optiques		
- Chirurgie de l'oeil par laser	500 euros par oeil	+ 400 euros par oeil
DENTAIRE		

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Soins et prothèses dentaires «100 % Santé» * : (1)	100 % FR *	
Soins Hors «100 % Santé» *		
- Soins dentaires	100 % TM	/
- Inlays - Onlays Tarif maîtrisé et libre	60 % BR	/
Prothèses dentaires Hors «100 % Santé» *		
- Prothèses dentaires Tarif maîtrisé et libre	300 % BR	+ 130 % BR
- Inlays - Core Tarif maîtrisé et libre	80 % BR	/
Orthodontie		
- Remboursée par le RO	130 % BR	+ 150 % BR
- Non remboursée par le RO	Néant	+ 100 % BRR
AUTRES GARANTIES		
Transport	100 % TM	/
Natalité (2)		
- Forfait naissance/ adoption	Néant	+ 10 % PMSS, doublé en cas de naissance multiple
Cure thermale (2)		
- Remboursée par le RO	Néant	+ 10 % PMSS par an et par bénéficiaire
Médecine douce (2)		
- Ostéopathe , chiropracteur, acupuncteur, étiopathe	25 euros par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire	+ 15 euros par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire
Prévention / Dépistage		
- Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale)	100 % TM	/

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

ABREVIATIONS :

BR : Base de remboursement du Régime Obligatoire. En secteur non conventionné, l'Institution applique le tarif d'autorité de cet organisme

BRR : Base de remboursement reconstituée d'après la Base de remboursement qu'aurait retenu le Régime Obligatoire s'il était intervenu

FR : Frais réels

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement. Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur http://annuairesante.ameli.fr/

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif pour 2022 égal à 3428 €)

RO : Régime Obligatoire de Sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire

TM : Ticket modérateur.

(*) Tels que définis par la réglementation. Le « 100% Santé » permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes dentaire, optique et aides auditives. Dans la limite du Prix limite de vente (P.L.V.) ou des Honoraires limites de facturation (HLF) sous déduction du Remboursement de la Sécurité sociale. Avant l'entrée en vigueur du « 100% Santé », la prise en charge s'effectuera à hauteur du dispositif « Hors 100 % Santé ».

(1) Entrée en vigueur progressive du dispositif « 100% Santé » en fonction de la localisation de la dent et du type de prothèse dentaire, tel que défini par la réglementation.

(2) Précisions sur les Garanties

Séances d'accompagnement psychologique remboursées par le RO « MonPsy »	Séance réalisée par un psychologue conventionné avec l'Assurance maladie obligatoire, sous réserve de la fourniture d'une prescription médicale de la part du médecin traitant ou le cas échéant par un médecin impliqué dans la prise en charge du bénéficiaire. Cette prestation s'entend dans la limite et les conditions prévues par arrêté territorial. (article L.162-58 du Code de la Sécurité sociale). Pour toutes informations : https://monpsy.sante.gouv.fr/
Grand appareillage	Tel que défini par le Régime Obligatoire
Natalité	Sur présentation de l'extrait d'acte de naissance ou du jugement d'adoption plénière du ou des enfants. Les dépenses médicales remboursées par le Régime Obligatoire au titre de l'assurance maternité sont prises en charge dans les conditions fixées aux Garanties. Il n'est versé qu'un forfait par foyer.
Cure thermale	Remboursement du forfait de surveillance médicale, du forfait thermal, des frais de transport et d'hébergement (nuitée) à l'exclusion des frais de repas.
Médecine douce	Concerne des pratiques thérapeutiques non remboursées par le Régime Obligatoire ; seules sont remboursées par le régime les pratiques listées, dans la limite du forfait annuel indiqué qui s'applique pour chaque Bénéficiaire et pour l'ensemble des pratiques de la liste ; il peut être utilisé en une ou plusieurs fois sur l'année civile. Les actes doivent être pratiqués par un professionnel de santé diplômé d'état ou ayant obtenu un diplôme délivré par des établissements agréés, dans sa spécialité ou ayant enregistré son diplôme dans les répertoires nationaux RPPS ou ADELI.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

(3) Ces remboursements sont prévus dans la limite de l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de six (6) mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage, entrainant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné ci-dessus s'applique.

Pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement n'est applicable pour les verres en cas d'évolution de la vue, définie réglementairement et objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Tableau des prestations santé Alsace-Moselle, à compter du 1er octobre 2022

Les présentes garanties sont prises en charge conformément aux dispositions relatives aux contrats dits « responsables » telles que définies à l'article L. 871-1 du Code de la sécurité sociale et à la couverture minimale prévue à l'article L. 911-7 du Code de la sécurité sociale, ainsi que par leurs décrets d'application.

Dans ce cadre, les remboursements indiqués peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration et couvrent l'intégralité des frais engagés pour les actes inclus dans le panier « 100 % santé ».

Sauf mention contraire, les prestations ci-dessous s'entendent « en complément des prestations versées par le régime obligatoire (RO) », c'est-à-dire que la prestation s'additionne à celle du régime obligatoire à l'exclusion des Garanties monture et verres.

Les prestations du niveau de « Garanties optionnelles » définies ci-après, s'entendent en complément des prestations accordées au titre du niveau « Garanties conventionnelles obligatoires ».

Sauf mention expresse, seuls les actes remboursés par le RO sont pris en charge. Les Garanties exprimées avec une limitation « par an et par bénéficiaire » sont des forfaits annuels, valables du 1er janvier au 31 décembre.

Dans tous les cas, le total des remboursements du régime obligatoire, de l'Institution, et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS			
	Garanties conventionnelles obligatoires		Garanties optionnelles	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
HOSPITALISATION (Y COMPRIS MATERNITE)				
Forfait journalier hospitalier	100 % FR		/	
Frais de séjour	200 % BR		/	
Honoraires (consultations et actes)	200 % BR	100 % BR	/	/
Chambre particulière non remboursée par le RO				
- Hors ambulatoire	50 euros par jour		/	
- En ambulatoire	20 euros par jour		/	
Frais d'accompagnement d'un bénéficiaire âgé de moins de 16 ans ou d'un ascendant non remboursés par le RO	30 euros par jour		/	

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

SOINS COURANTS (Y COMPRIS MATERNITE)				
Honoraires médicaux				
- Consultations et visites de généraliste	100 % TM		/	
- Consultations et visites de spécialiste	80 % BR	60 % BR	+ 70 % BR	+ 40 % BR
- Actes techniques médicaux	80 % BR	60 % BR	/	/
- Actes d'imagerie médicale	100 % TM		/	
Honoraires paramédicaux	100 % TM		/	
Séances d'accompagnement psychologique remboursées par le RO (2) « MonPsy »	100 % TM			
Analyses et examens de laboratoire	100 % TM		/	
Médicaments				
- Médicaments remboursés par le RO	100 % TM		/	
Matériel médical (hors aides auditives)				
- Grand appareillage (2)	100 % BR		/	
- Prothèses orthopédiques et autres prothèses	150 % BR		/	
AIDES AUDITIVES				
Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite prend effet le 1er janvier 2021 en tenant compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée				
Equipement «100 % Santé» *	100 % FR *			
Equipement Hors «100 % Santé» - Tarif libre*	500 euros par oreille appareillée, minimum 100 % TM limité à 1700 euros par oreille et par bénéficiaire, y compris le remboursement RO		/	

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	150 % BR	/
OPTIQUE Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO		
Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exceptions réglementaires. (3) Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes		
Equipement «100 % Santé» *		
Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres	100 % FR *	
Equipement Hors «100 % Santé» - Tarif libre*		
- Monture :		
Bénéficiaire de 16 ans ou plus	100 euros par monture	/
Bénéficiaire de moins de 16 ans	60 euros par monture	/
- Verre		
Bénéficiaire de 16 ans ou plus		
Par verre simple	92 euros	
Par verre complexe	172 euros	+ 34 euros
Par verre hypercomplexe	207 euros	+ 34 euros
Bénéficiaire de moins de 16 ans		
Par verre simple	86 euros	/
Par verre complexe	103 euros	/
Par verre hypercomplexe	103 euros	/
- Prestations d'adaptation	100 % TM	/
- Appairage des verres	100 % TM	/
Lentilles correctrices		

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

- Remboursées ou non par le RO (y compris lentilles jetables)	100 euros par an et par bénéficiaire	/
Autres prestations optiques		
- Chirurgie de l'oeil par laser	500 euros par oeil	+ 400 euros par oeil
DENTAIRE		
Soins et prothèses dentaires «100 % Santé» * : (1)	100 % FR *	
Soins Hors «100 % Santé» *		
- Soins dentaires	100 % TM	/
- Inlays - Onlays Tarif maîtrisé et libre	60 % BR	/
Prothèses dentaires Hors «100 % Santé» *		
- Prothèses dentaires Tarif maîtrisé et libre	300 % BR	+ 130 % BR
- Inlays - Core Tarif maîtrisé et libre	80 % BR	/
Orthodontie		
- Remboursée par le RO	130 % BR	+ 150 % BR
- Non remboursée par le RO	Néant	+ 100 % BRR
AUTRES GARANTIES		
Transport	100 % TM	/
Natalité (2)		
- Forfait naissance / adoption	Néant	+ 10 % PMSS, doublé en cas de naissance multiple
Cure thermale (2)		
- Remboursée par le RO	Néant	+ 10 % PMSS par an et par bénéficiaire
Médecine douce (2)		

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

- Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, étiopathe	25 euros par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire	+ 15 euros par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire
Prévention / Dépistage		
- Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale)	100 % TM	/

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

ABREVIATIONS :

BR : Base de remboursement du Régime Obligatoire. En secteur non conventionné, l'Institution applique le tarif d'autorité de cet organisme

BRR : Base de remboursement reconstituée d'après la Base de remboursement qu'aurait retenu le Régime Obligatoire s'il était intervenu

FR : Frais réels

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement. Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur http://annuairesante.ameli.fr/

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif pour 2022 égal à 3428 €)

RO : Régime Obligatoire de Sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire

TM : Ticket modérateur.

(*) Tels que définis par la réglementation. Le « 100% Santé » permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes dentaire, optique et aides auditives. Dans la limite du Prix limite de vente (P.L.V.) ou des Honoraires limites de facturation (HLF) sous déduction du Remboursement de la Sécurité sociale. Avant l'entrée en vigueur du « 100% Santé », la prise en charge s'effectuera à hauteur du dispositif « Hors 100 % Santé ».

(1) Entrée en vigueur progressive du dispositif « 100% Santé » en fonction de la localisation de la dent et du type de prothèse dentaire, tel que défini par la réglementation.

(2) Précisions sur les Garanties

Séances d'accompagnement psychologique remboursées par le RO « MonPsy »	Séance réalisée par un psychologue conventionné avec l'Assurance maladie obligatoire, sous réserve de la fourniture d'une prescription médicale de la part du médecin traitant ou le cas échéant par un médecin impliqué dans la prise en charge du bénéficiaire. Cette prestation s'entend dans la limite et les conditions prévues par arrêté territorial. (article L.162-58 du Code de la Sécurité sociale). Pour toutes informations : https://monpsy.sante.gouv.fr/
Grand appareillage	Tel que défini par le Régime Obligatoire
Natalité	Sur présentation de l'extrait d'acte de naissance ou du jugement d'adoption plénière du ou des enfants. Les dépenses médicales remboursées par le Régime Obligatoire au titre de l'assurance maternité sont prises en charge dans les conditions fixées aux Garanties. Il n'est versé qu'un forfait par foyer.
Cure thermale	Remboursement du forfait de surveillance médicale, du forfait thermal, des frais de transport et d'hébergement (nuitée) à l'exclusion des frais de repas.
Médecine douce	Concerne des pratiques thérapeutiques non remboursées par le Régime Obligatoire ; seules sont remboursées par le régime les pratiques listées, dans la limite du forfait annuel indiqué qui s'applique pour chaque Bénéficiaire et pour l'ensemble des pratiques de la liste ; il peut être utilisé en une ou plusieurs fois sur l'année civile. Les actes doivent être pratiqués par un professionnel de santé diplômé d'état ou ayant obtenu un diplôme délivré par des établissements agréés, dans sa spécialité ou ayant enregistré son diplôme dans les répertoires nationaux RPPS ou ADELI.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

(3) Ces remboursements sont prévus dans la limite de l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de six (6) mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage, entrainant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné ci-dessus s'applique.

Pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement n'est applicable pour les verres en cas d'évolution de la vue, définie réglementairement et objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation à ce qui précède, un renouvellement anticipé des verres est possible en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières prévues dans la liste mentionnée à l'article L.165-1 du code de la Sécurité sociale et ses textes d'application.

AVENANT N° 92 DU 11 OCTOBRE 2016 relatif au régime de prévoyance complémentaire (personnel des centres équestres)

[Avenant entré en vigueur le 1er janvier 2017. Il est étendu par arrêté du 4 août 2017 – JO du 18 août 2017.]

Préambule

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés se sont réunies afin d'envisager la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire couvrant les risques décès (ci-après le régime de prévoyance complémentaire).

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

- de garantir l'accès de l'ensemble des salariés de la branche à une couverture collective en matière de prévoyance, sans considération notamment d'âge ou d'état de santé ;
- d'organiser la mutualisation des risques auprès d'un organisme assureur recommandé, après mise en oeuvre d'une procédure de mise en concurrence ;
- d'instituer des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité à travers notamment le financement de prestations d'action sociale ;
- d'assurer un bon équilibre à long terme du régime de prévoyance complémentaire.

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

Article 1er : Objet

Le présent accord a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1, d'un régime de prévoyance complémentaire instituant des garanties en cas de décès en complément d'un régime de sécurité sociale obligatoire.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont souhaité recommander un organisme assureur, choisi au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la couverture des risques précités.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives auprès de l'organisme assureur choisi. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et un protocole de gestion administrative.

Article 2 : Champ d'application

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

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Article 3 : Salariés bénéficiaires

(modifié par avenant n° 105 du 23 août 2022) *[Avenant n° 105 entré en vigueur le 1er octobre 2022. Il est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres étendus par arrêtés du 24 avril et du 27 juillet 2018 (arrêté d'extension du 20 juillet 2023 – JO du 26 juillet 2023).]*

3.1. Définition des bénéficiaires

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

3.2. Suspension du contrat de travail

3.2.1. Suspensions du contrat de travail

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période soit :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- d'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obligatoire d'assurance maladie ;
- d'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle) ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, au titre notamment d'une mise en activité partielle ou en activité partielle de longue durée ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : reclassement, mobilité...).

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

Le maintien des garanties est assuré exclusivement pour la durée de cette suspension du contrat de travail du salarié et s'effectue dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés en activité effective.

Cependant, bénéficient du maintien des garanties sans contrepartie de paiement des cotisations, les salariés en arrêt de travail dès lors qu'ils ne bénéficient plus du maintien de la rémunération prévue par la convention collective nationale du personnel des centres équestres. L'exonération de cotisations cesse en cas de reprise du travail à temps partiel ou complet du salarié, la cotisation étant alors due sur la base de salaire versé par l'employeur.

3.2.2. Autres cas de suspension du contrat de travail

Dans tous les autres cas de suspension de contrat de travail (par exemple, les salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) les salariés ne bénéficient pas du maintien du régime de prévoyance complémentaire.

Les salariés pourront toutefois continuer à bénéficier des garanties en cas de décès (décès, IAD, rente éducation), pendant la période de suspension de leur contrat de travail, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation correspondante (part patronale et part salariale), dans les conditions et selon les modalités définies au contrat de garanties collectives.

La cotisation est calculée sur la base du salaire brut soumis à cotisation de sécurité sociale perçu par le salarié au titre des 12 mois précédant la suspension du contrat de travail.

3.3. Caractère obligatoire de l'adhésion

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

3.4. Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail (sauf pour cause de faute lourde), ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties de prévoyance complémentaire, dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Dans tous les cas, le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés en activité.

Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation à ce titre.

Les modalités d'application de ce dispositif de portabilité des droits sont précisées dans le cadre du protocole de gestion administrative.

Article 4 : Financement

(modifié par avenant n° 100 du 13 novembre 2020 *[Avenant n° 100 entré en vigueur le 1er janvier 2021. Il est étendu par arrêté du 31 mai 2021 – JO du 5 juin 2021.]*, avenant n° 102 du 17 juin 2021 *[Avenant n° 102 entré en vigueur le 1er octobre 2021. Il est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, en matière de définition des catégories objectives de salariés. L'article 2 du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective prévoit un délai de mise en conformité jusqu'au 31 décembre 2024. Les partenaires sociaux des branches professionnelles sont invités à engager les négociations afin de modifier les conventions et accords collectifs avant cette date (arrêté d'extension du 23 février 2022 – JO du 5 mars 2022).]*et avenant n° 105 du 23 août 2022) *[Avenant n° 105 entré en vigueur le 1er octobre 2022. Il est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres étendus par arrêtés du 24 avril et du 27 juillet 2018 (arrêté d'extension du 20 juillet 2023 – JO du 26 juillet 2023).]*

4.1. Assiette de la cotisation

Les cotisations servant au financement du régime de prévoyance complémentaire sont exprimées en pourcentage du salaire brut soumis à cotisation de sécurité sociale, en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite des tranches A et B.

La tranche A est la partie de la rémunération annuelle brute limitée au plafond de la sécurité sociale.

La tranche B est la partie de la rémunération annuelle brute comprise entre une fois le plafond de la sécurité sociale et quatre fois ce plafond.

Il est précisé que pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 3.2.1, l'indemnisation versée dans ce cadre, bien que non soumise à cotisation de sécurité sociale, est intégrée dans l'assiette de la cotisation.

4.2. Taux et répartition des cotisations

Les cotisations sont financées par le salarié et/ou l'employeur, dans les conditions ci-après définies.

La cotisation « Décès » du régime de prévoyance complémentaire des salariés non affiliés à l'AGIRC est financée à 70 % par le salarié et 30 % par l'employeur.

La cotisation « Incapacité » du régime de prévoyance complémentaire des salariés non affiliés à l'AGIRC est financée à 100 % par le salarié.

La cotisation « Invalidité » du régime de prévoyance complémentaire des salariés non affiliés à l'AGIRC est financée à 100 % par l'employeur.

	COTISATION PATRONALE	COTISATION SALARIALE	TOTAL
Décès	0,102 %	0,238 %	0,34 %

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Incapacité		0,30 %	0,30 %
Invalidité	0,40 %		0,40 %
	0,502 %	0,538 %	1,04 %

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

La reprise des encours à la date de mise en place des garanties Incapacité et Invalidité est financée à 100 % par l'employeur dans les conditions ci-après définies :

	COTISATION PATRONALE	COTISATION SALARIALE	TOTAL
Incapacité	0,08 %		0,08 %
Invalidité	0,16 %		0,16 %

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Les établissements équestres non adhérents au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé devront dépenser au minimum l'équivalent du taux de cotisation patronale du régime de prévoyance complémentaire, fixé par le présent accord.

4.3. Évolution ultérieure de la cotisation

Les taux de cotisations, mentionnés à l'article 4.2, fixés à la mise en place du régime sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2018, à législation constante.

En cas de hausse des cotisations suite à un changement de législation notamment au titre de la période de maintien des taux visée ci-dessus, celles-ci évoluent automatiquement selon la répartition fixée dans le présent accord dans la limite de 10 % de la cotisation totale. Au-delà de ce plafond, une nouvelle négociation sera engagée afin de décider des mesures destinées à garantir l'équilibre du régime (évolution des cotisations et/ou des prestations du régime).

En revanche, toute évolution des cotisations fixées à l'article 4.2 liée à la sinistralité du régime (en cas de résultats déficitaires ou excédentaires), fera l'objet d'une négociation afin de décider des mesures destinées à garantir l'équilibre du régime. Toute modification sera formalisée par avenant au présent accord.

Article 5 : Prestations

(modifié par avenant n° 102 du 17 juin 2021 *[Avenant n° 102 entré en vigueur le 1er octobre 2021. Il est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, en matière de définition des catégories objectives de salariés. L'article 2 du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective prévoit un délai de mise en conformité jusqu'au 31 décembre 2024. Les partenaires sociaux des branches professionnelles sont invités à engager les négociations afin de modifier les conventions et accords collectifs avant cette date (arrêté d'extension du 23 février 2022 – JO du 5 mars 2022).]*et avenant n° 105 du 23 août 2022) *[Avenant n° 105 entré en vigueur le 1er octobre 2022. Il est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres étendus par arrêtés du 24 avril et du 27 juillet 2018 (arrêté d'extension du 20 juillet 2023 – JO du 26 juillet 2023).]*

5.1. Définition du salaire de référence

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est égal au salaire brut soumis à cotisation de sécurité sociale en application de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale, perçu par le salarié au cours des douze mois civils précédant l'évènement ouvrant droit à prestations.

En cas d'arrêt de travail du salarié au cours de cette période, le salaire de référence est le salaire brut reconstitué.

De même, lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence défini ci-dessus est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils ayant donné lieu à cotisation.

Pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 3.2.1, l'indemnisation versée dans ce cadre est intégrée dans l'assiette des prestations.

Dans tous les cas, le salaire de référence est limité aux tranche de salaire A et B définies comme suit :

- tranche A : fraction au plus égale au salaire limité à un plafond annuel sécurité sociale ;
- tranche B : fraction de salaire supérieure à un plafond annuel sécurité sociale et limitée à 4 plafonds annuels sécurité sociale.

5.2. Tableau des garanties

Le niveau des garanties prévu dans le cadre du contrat souscrit avec l'organisme assureur recommandé est défini ci-après et joint en annexe.

Les établissements non adhérents au contrat de garanties collectives souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé devront, en tout état de cause, mettre en place un régime de prévoyance dont le niveau de chaque prestation (ligne de garanties par ligne de garanties) est au moins aussi favorable que le niveau de couverture minimale obligatoire instituée par le présent accord.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

5.3. Définition des garanties

Les garanties souscrites dans le cadre du contrat d'assurance sont définies ci-dessous. Pour toute disposition non inscrite dans le présent accord, il est convenu de se référer aux conditions générales et particulières du contrat de garanties collectives.

5.3.1. Garantie décès/invalidité absolue et définitive (perte totale et irréversible d'autonomie)

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est prévu une garantie décès garantissant le versement d'un capital « décès », d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

On entend par invalidité absolue et définitive, l'incapacité absolue d'exercer une profession, avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Est assimilée à l'invalidité absolue définitive :

- l'invalidité de 3e catégorie définie à l'article L. 341-4 3° du code de la sécurité sociale, et indemnisée comme telle par la sécurité sociale ;
- l'incapacité permanente, définie à l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale et indemnisée comme telle par la sécurité sociale, avec attribution d'une prestation complémentaire en cas de recours à l'assistance d'une tierce personne, et dont le taux est égal ou supérieur à 80 %.

1. Définition des enfants à charge/conjoint

- Enfants à charge

Sont considérés comme à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire et sous condition, soit :
- de poursuivre leurs études secondaires ou supérieures dans un établissement ou un organisme reconnu par l'Éducation nationale et le ministère du travail ;
- de bénéficier d'un contrat en alternance, ou d'apprentissage ;
- d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle dans la limite d'une durée de 12 mois ;
- d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé ou qu'ils sont titulaires de la carte d'invalide civil.

Sont également considérés comme à charge du salarié :

- les enfants nés viables postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie ;
- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux du conjoint, qui ont vécu au foyer du salarié jusqu'à la date de l'événement ouvrant droit à prestations et répondant aux conditions ci-dessus, sous réserve que leur autre parent ne soit pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

- Conjoint

On entend par conjoint :

- l'époux (ou l'épouse) de l'assuré non divorcé(e) et non séparé(e) de corps par un jugement définitif passé en force de chose jugée ;
- le partenaire de Pacs, la personne ayant conclu avec une autre personne une convention solennelle (pacte civil de solidarité) ayant pour but d'organiser leur vie commune (art. 515-1 et suivants du code civil). Les signataires d'un PACS sont désignés par le terme de partenaire. L'existence d'un PACS peut être prouvée soit par l'acte d'enregistrement au tribunal d'instance, soit par la copie du contrat de PACS.

2. Capital en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, un capital d'un montant égal à 100 % du salaire de référence, est versé par l'organisme assureur au profit d'un ou plusieurs bénéficiaires ci-après définis ou du salarié. Une majoration du capital « décès » d'un montant de 25 % par enfant à charge est également garantie.

- Bénéficiaires du capital décès

Le salarié peut désigner un ou plusieurs bénéficiaires de son choix, soit au moyen du formulaire de désignation mis à disposition par l'organisme de prévoyance, soit par voie d'acte authentique, soit par acte sous seing privé.

En cas d'acceptation par le bénéficiaire de sa désignation, celle-ci devient irrévocable, sauf acceptation par ce même bénéficiaire de la substitution.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires désignés, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint survivant ;
- à défaut, au partenaire lié par un pacte civil de solidarité ayant toujours cette qualité au jour du décès ;
- à défaut, par parts égales, aux enfants nés ou à naître ;
- à défaut, aux héritiers, en application des règles de dévolution successorale légale.

Pour être bénéficiaire du capital décès, le concubin doit faire l'objet d'une désignation expresse de bénéficiaire(s).

Lorsque l'organisme de prévoyance est informé du décès, il avise le bénéficiaire si ses coordonnées ont été portées à sa connaissance lors de la désignation.

En tout état de cause, qu'il existe ou non une désignation expresse, les majorations pour enfants à charge seront versées à chacun des enfants ouvrant droit auxdites majorations par part égale entre eux.

- Bénéficiaire du capital en cas d'invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, le bénéficiaire des capitaux est le salarié lui-même, à l'exception des majorations éventuelles pour enfant à charge (versées aux intéressés). Le versement du capital par anticipation met fin à la garantie décès.

5.3.2. Garantie décès/invalidité absolue et définitive (perte totale et irréversible d'autonomie) par accident

En cas de décès du salarié suite à un accident, l'organisme de prévoyance verse un capital « décès » supplémentaire aux bénéficiaires que le salarié aura désignés d'un montant égal à 100 % du capital décès visé à l'article 5.3.1 du présent accord.

Les bénéficiaires du capital ainsi que les modalités de désignation sont identiques à ceux définis à l'article 5.3.1 du présent accord.

Le salarié atteint d'invalidité absolue et définitive suite à un accident peut percevoir le capital supplémentaire par anticipation.

5.3.3. Allocations obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint, ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans, une indemnité pour frais d'obsèques est versée par l'organisme assureur au profit d'un ou plusieurs bénéficiaires ayant assuré(s) le paiement des frais d'obsèques et qui en présentent les factures acquittées.

Le montant de l'allocation obsèques est égal au montant des frais réellement engagés, dans la limite de 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

5.3.4. Rente d'éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé une rente éducation temporaire à chaque enfant à charge dont le montant est égal à :

	MONTANT ANNUEL EN POURCENTAGE du salaire annuel de référence tranches A et B
De 0 jusqu'à la date du 1er anniversaire de l'enfant	5 %
Du 11e anniversaire à la date du 18e anniversaire de l'enfant	7,5 %
Du 18e anniversaire à la date du 26e anniversaire de l'enfant	10 %

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

La rente est versée sans limitation de durée à l'enfant à charge reconnu en invalidité, avant son 26e anniversaire, équivalente à une invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation spécifique aux personnes handicapées (soit l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, soit l'allocation pour adulte handicapé) ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalide civil.

La qualité d'enfant à charge s'apprécie à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations.

Le versement des rentes éducation par anticipation en cas d'IAD met fin à la garantie.

5.3.5. Garantie double effet

Si le conjoint du salarié, tel que défini à l'article 5.3.1 du présent accord, non remarié ou sans conclusion d'une nouvelle convention de PACS décède en ayant encore un ou plusieurs enfants à charge, tels que définis à l'article 5.3.1 du présent accord, il est versé un capital égal à 100 % du capital décès toutes causes visé à l'article 5.3.1 du présent accord.

5.3.6. Incapacité temporaire de travail

Lorsque le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire complète de travail constaté par le médecin traitant et donnant lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale, il bénéficie indemnités complémentaires à celle de la sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale sont versées :

- en relais du maintien de salaire versé par l'employeur :
- pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- ou en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté ;
- à compter du 91e jour d'arrêt de travail continu pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté en cas d'accident non professionnel ou de maladie non professionnelle.

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire brut, calculée en pourcentage de la 365e partie de la rémunération annuelle brute ayant donné lieu à cotisation, est de 75 % du salaire annuel brut.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale et éventuellement les sommes versées par l'employeur ou de tout autre revenu (de remplacement ou d'activité).

Cette indemnité ne peut se cumuler avec la rente d'invalidité prévue à l'article 5.3.7.

En cas d'épuisement des droits à mensualisation, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

Si le salarié reprend son travail et si une rechute provenant du même accident ou de la même maladie provoque un nouvel arrêt dans un délai inférieur à 2 mois, les prestations qui reprennent sont calculées sur les mêmes bases qu'avant ladite reprise du travail. Une rechute survenant plus de 2 mois après la reprise du travail est considérée comme un nouvel accident ou une nouvelle maladie, et la franchise est à nouveau applicable.

Les arrêts de travail pour congé de maternité sont exclus de l'assurance incapacité.

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarie perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié en application de la convention collective, du règlement du régime obligatoire d'assurance maladie, ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, ou un quelconque revenu de substitution) ne peut, en aucun cas, excéder la rémunération nette qu'il aurait perçu s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Toutefois, si à la date d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 3.2.1, ce cumul sera limité à 100 % de la rémunération nette équivalente à l'assiette des prestations.

5.3.7. Invalidité permanente

Le salarié en état d'invalidité totale et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie :

- une pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie telle que définie par le code de la sécurité sociale ;
- ou une pension d'incapacité permanente dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, au titre de la législation générale de la sécurité sociale.

Bénéficie du versement d'une rente annuelle d'invalidité dont le montant est fixé à 75 % de la rémunération annuelle brute ayant donné lieu à cotisation, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

Le salarié en état d'invalidité partielle et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie :

- une pension d'invalidité de 1re catégorie telle que définie par le code de la sécurité sociale ;
- ou une pension d'incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 % et 66 %, au titre de la législation générale de la sécurité sociale.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Bénéficie du versement d'une rente annuelle d'invalidité égale au 2/3 de la rente versée en cas d'invalidité 2e et 3e catégories, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

Dans les deux cas, l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente pris en compte est déterminé selon les dispositions du code de la sécurité sociale applicables à chacun de ces deux états.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié en application de la convention collective, du régime obligatoire d'assurance, ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, ou un quelconque revenu de substitution) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Toutefois, si à la date d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 3.2.1, ce cumul sera limité à 100 % de la rémunération nette équivalente à l'assiette des prestations.

5.4. Prestations non contributives

Les parties décident d'affecter 2 % de la cotisation du régime de prévoyance complémentaire au financement de prestations d'action sociale.

Dans ce cadre, il est instauré un fonds d'action sociale destinée à financer des prestations à caractère non directement contributif prenant la forme de prestations d'action sociale. Ce fonds est notamment destiné à permettre l'attribution de secours et d'aides financières exceptionnelles, sous conditions de ressources, au profit des bénéficiaires du régime, notamment sur des restes à charge liés au décès, au handicap, aux conséquences de longue maladie.

Les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la commission nationale paritaire de suivi au sein d'un règlement spécifique.

5.5. Mise en oeuvre des prestations non contributives pour les établissements équestres non adhérents

Les établissements équestres non adhérents à l'organisme assureur recommandé devront permettre à leurs salariés de bénéficier d'une action sociale à travers la mise en oeuvre de mesures d'action sociale définies par une liste établie par la commission nationale paritaire de suivi.

5.6. Couverture facultative par l'organisme assureur du régime de prévoyance de la garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail

(inséré par avenant n° 100 du 13 novembre 2020) *[Avenant n° 100 entré en vigueur le 1er janvier 2021. Il est étendu par arrêté du 31 mai 2021 – Jo du 5 juin 2021.]*

Les employeurs peuvent faire assurer auprès de l'organisme assureur du régime de prévoyance, la garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail prévue par l'article 13-2 de la présente convention collective et rappelée, à titre informatif, dans le tableau ci-dessous.

ANCIENNETE* DANS L'ENTREPRISE	EN CAS D'ACCIDENT NON PROFESSIONNEL versement de 100 % du salaire de base garanti par le contrat de travail, jusqu'à concurrence de(1) :	EN CAS DE MALADIE NON PROFESSIONNELLE versement de 100 % du salaire de base garanti par le contrat de travail, jusqu'à concurrence de(1) :	EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE versement de 100 % du salaire de base garanti par le contrat de travail jusqu'à concurrence de(2) :
Moins d'un an	-	-	3 mois
De 1 an à 4 ans	3 mois	2 mois	3 mois
De 5 ans à 8 ans	4 mois	3 mois	4 mois
De 9 ans à 12 ans	5 mois	4 mois	5 mois

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

De 13 ans à 16 ans	6 mois	5 mois	6 mois
De 17 ans à 20 ans et plus	6 mois	6 mois	6 mois

* l'ancienneté est appréciée dans les conditions de l'article 49 de la présente Convention collective.
(1) En cas de maladie ou d'accident non professionnel, la garantie est versée à compter du 8e jour d'arrêt de travail.
(2) En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la garantie est versée à compter du 1 er jour d'arrêt de travail.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Conformément à l'article 4.1 de l'accord du 11 octobre 2016 relatif au régime de prévoyance complémentaire (assiette de la cotisation), la cotisation due au titre de la garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail, à la charge intégrale de l'employeur s'élève à 0,60 % des tranches A et B du plafond annuel de la sécurité sociale. Les conditions et modalités d'indemnisation précises sont fixées par le contrat d'assurance.

Article 6 : Suivi du régime de prévoyance complémentaire

Le régime de prévoyance complémentaire est piloté par la commission nationale paritaire de suivi, dont sont membres les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives et signataires du présent accord, dans les conditions ci-après définies.

6.1. Rôle et compétences

Cette commission a notamment pour missions :

- d'étudier, chaque année, les documents, rapports financiers et analyses commentées, établis et communiqués par l'organisme assureur recommandé au plus tard le 1er juillet suivant la clôture de l'exercice ;
- de veiller au bon équilibre du régime de prévoyance complémentaire ;
- d'émettre des propositions d'ajustement du régime en cas de résultats déficitaires ou excédentaires, ou en cas de hausse de plus de 10 % de la cotisation totale suite à un changement de législation et de proposer toutes mesures, préventives ou correctrices à la commission paritaire nationale permanente, pour améliorer les résultats du contrat de garanties collectives et enrayer tout risque de déficit structurel ;
- de proposer, étudier et soumettre à la CPN toutes modifications corrélatives au présent accord et au contrat de garanties collectives.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions du protocole technique et financier.

6.2. Composition

La commission paritaire de suivi du régime est composée de :

- deux représentants (un titulaire et un suppléant) désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord ;
- un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés désignés ou disposant du même nombre de voix, désigné par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et signataires du présent accord.

Article 7 : Organisme assureur recommandé

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont choisi de recommander aux établissements équestres entrant dans le champ d'application du présent accord, pour assurer la couverture des garanties de prévoyance complémentaire :

- APGIS, institution paritaire de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivant du code de la sécurité sociale située 12, rue Massue, 94300 Vincennes.

Les modalités d'organisation de la recommandation et notamment le choix de l'organisme recommandé sont réexaminés par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Article 8 : Changement d'organisme assureur

(modifié par avenant n° 102 du 17 juin 2021) *[Avenant n° 102 entré en vigueur le 1er octobre 2021. Il est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, en matière de définition des catégories objectives de salariés. L'article 2 du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection*

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

sociale complémentaire collective prévoit un délai de mise en conformité jusqu'au 31 décembre 2024. Les partenaires sociaux des branches professionnelles sont invités à engager les négociations afin de modifier les conventions et accords collectifs avant cette date (arrêté d'extension du 23 février 2022 – JO du 5 mars 2022).]

En cas de changement d'organisme assureur, les dispositions suivantes s'appliquent :

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Lors du changement d'organisme assureur, il appartient à l'entreprise d'organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, afin d'assurer la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service auprès du nouvel organisme assureur.

Article 9 : Entrée en vigueur – Durée de l'accord – Dépôt et extension

[Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail (arrêté d'extension du 4 août 2017).]

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2017.

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Les parties signataires demandent son extension.

Article 10 : Révision

[Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail concernant les modalités de révision des accords collectifs (arrêté d'extension du 4 août 2017).]

Chaque organisation syndicale signataire ou adhérant au présent accord pourra demander à tout moment la révision du présent accord.

La demande de révision doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

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

La commission paritaire nationale de suivi se réunira pour étudier les propositions de modifications dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la réception de la demande de révision.

En tout état de cause, les modifications soumises à la CPN et validées par celle-ci, devront donner lieu à des avenants, conclus conformément aux dispositions légales, qui se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'ils modifient.

Article 11 : Dénonciation

[Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail concernant les modalités de dénonciation des accords collectifs (arrêté d'extension du 4 août 2017).]

La dénonciation du présent accord peut intervenir à tout moment sous réserve d'un préavis de 3 mois. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

La commission paritaire nationale de suivi se réunira alors dans le délai de 3 mois suivant la notification de la dénonciation afin d'envisager et de soumettre à la CPN l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Fait à Paris, le 11 octobre 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

GHN ;

SNETE.

Syndicats de salariés :

CFTC-Agri ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

FGTA FO.

ANNEXE

1. Garanties collectives « prévoyance complémentaire obligatoire couvrant les risques décès »

Annexe I de l'avenant n° 92 du 11 octobre 2016 - Garanties collectives « prévoyance complémentaire obligatoire couvrant les risques décès »

LIBELLÉS DES GARANTIES	GARANTIES
	SB : salaire brut tranches A et B
Décès - IAD (invalidité absolue et définitive) toutes causes	
Quelle que soit la situation de famille	100 %
Majoration par enfant à charge	25 %
Décès - IAD (invalidité absolue et définitive) par accident	
Versement d'un capital supplémentaire	100 % du capital décès toutes causes
Allocation obsèques	
En cas de décès de l'assuré, du conjoint ou d'un enfant à charge	100 % du PMSS limités aux frais réellement engagés
Double effet	100 % du capital décès toutes causes
Rente éducation	
De 0 à 11 ans	5 %
De 11 à 18 ans	7,50 %
De 18 à 26 ans	10 %

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

AVENANT N° 98 DU 13 NOVEMBRE 2020 relatif à l'organisme assureur recommandé du régime de prévoyance (personnel des centres équestres)

[Avenant entré en vigueur le 1er janvier 2021 pour une durée maximale de 5 ans. Il est étendu par arrêté du 31 mai 2021 – JO du 5 juin 2021.]

Préambule

Les parties signataires de l'accord ont, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, décidé de procéder, dans les conditions et délais requis, à un réexamen des modalités d'organisation de la recommandation du régime prévoyance complémentaire du 11 octobre 2016 et de frais de santé complémentaire du 15 octobre 2015 des salariés non affiliés à l'AGIRC relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 du personnel des centres équestres.

En conséquence, la commission nationale paritaire de suivi a acté le principe d'une consultation, par décision en date du 13 novembre 2020. Cette consultation a été mise en oeuvre, en application des dispositions du décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015 relatif à la procédure de mise en concurrence des organismes prévue par les articles L. 912-1 et D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, dans le respect des règles de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les organismes candidats et a fait l'objet d'une publication en date du 21 février 2020.

Au terme de cette procédure de mise en concurrence préalable, les partenaires sociaux ont recommandé APGIS pour l'assurance du régime unique de prévoyance complémentaire et de frais de santé complémentaire.

La recommandation prendra effet le 1er janvier 2021.

Article 1er : Organisme assureur recommandé

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont choisi de recommander aux établissements équestres entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective nationale du personnel des centres équestres, pour assurer, à effet du 1er janvier 2021, le régime unique de prévoyance et de frais de santé obligatoire tels que prévus par l'accord collectif du 11 octobre 2016 en matière de prévoyance complémentaire et par l'accord collectif du 15 octobre 2015 en matière de frais santé complémentaire :

- APGIS, institution de prévoyance régie par les dispositions des articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale située 12, rue Massue, 94300 Vincennes.

Cette recommandation prend effet à compter du 1er janvier 2021 pour une durée maximum de 5 ans.

Cet organisme assureur a été sélectionné parmi les organismes mentionnés à l'article premier de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 au travers d'une procédure de mise en concurrence dans le respect des articles L. 912-1 et D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Les modalités d'organisation de la recommandation et notamment le choix de l'organisme recommandé sont réexaminés par les partenaires sociaux dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. A cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

L'organisme assureur ne peut refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale du personnel des centres équestres au titre du régime unique de prévoyance complémentaire et complémentaire frais de santé.

Article 2 : Entrée en vigueur - Durée de l'accord - Dépôt et extension

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de 50 salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée maximale de 5 ans.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2021.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 13 novembre 2020.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

GHN ;

SEDJ ;

AEDG.

Syndicats de salariés :

CFTC Agri ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FNAF CGT.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

SALAIRES

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 NOVEMBRE 2023 - Salaires

[Convention étendue par arrêté du 5 mai 2024 - JO du 16 mai 2024. Elle entre en vigueur le 1er juin 2024.]

ANNEXE 2 - Etablissements d'entrainement de chevaux de courses et débourrage pré-entrainement au trot

[Salaires étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 5 mai 2024).]

Salaires bruts minimaux des salariés non-cadres (151,67 heures) - Au 1er octobre 2023

(En euros.)

COEFFICIENTS	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES MENSUELS
100	11,62	1 762,40
105	11,77	1 785,16
110	11,81	1 791,22
115	11,97	1 815,49
120	12.16	1 844,31
125	12,26	1 859,47
140	12,44	1 886,77
150	13,62	2 065,75

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Salaires bruts minimaux des salariés cadres - Au 1er octobre 2023

(En euros.)

COEFFICIENTS	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES MENSUELS
300	15,29	2 319,03
320	16,43	2 491,94
C1-340	-	2 500,00
360	18,54	2 811,96
C2-380	-	2 800,00

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

ANNEXE 3 - Entrainement de chevaux de courses au galop et débourrage pré-entrainement [Salaires étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 5 mai 2024).]

Annexe déplacements et primes - Salariés non-cadres

Les montants des indemnités forfaitaires de déplacement sont les suivants (pour les départs des centres de Chantilly et de Maisons-Laffitte) :

1) Indemnités de déplacement dans la région parisienne (ne concerne pas les écuries de débourrage pré-entraînement)

Départ de Chantilly

(En euros.)

HIPPODROME	SEMAINE	DIMANCHE
Région parisienne (tous hippodromes, y compris Compiègne et Fontainebleau)	33,60	45,40
Chantilly	25,20	28,90
Une somme forfaitaire correspondant à un repas non soumise à charges sociales est incluse dans les chiffres ci-dessus (elle est de 20,20 euros au 1er janvier 2023).		

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Départ de Maisons-Laffitte

(En euros.)

HIPPODROME	SEMAINE	DIMANCHE
Région parisienne (tous hippodromes, y compris Compiègne et Fontainebleau)	29,50	39,20
Maisons-Laffitte	25,20	28,90
Une somme forfaitaire correspondant à un repas non soumise à charges sociales est incluse dans les chiffres ci-dessus (elle est de 20,20 euros au 1er janvier 2023).		

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

2) Indemnités de déplacement en Province par tranches selon l'éloignement - valable pour toutes les écuries (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement)

Départ de Chantilly ou de Maisons-Laffitte

(En euros.)

DISTANCE	SEMAINE	DIMANCHE
Moins de 150 km	31,60	44,30
De 150 à 250 km	40,00	57,80
Plus de 250 km	49,60	71,20
Déplacement à l'étranger (plus d'une journée)	82,60	82,60

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

3) Indemnité de déplacement pour les déplacements dans la même journée à Deauville, Clairefontaine ou Vichy (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) (ne concerne pas les écuries de débourrage pré-entraînement)

Départ de Chantilly ou de Maisons-Laffitte

(En euros.)

HIPPODROME	SEMAINE	DIMANCHE
Deauville (*)	40,00	57,80
Clairefontaine (*)	40,00	57,80
Vichy (*)	49,60	71,20
(*) Pour un déplacement dans la même journée		

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

4) Les indemnités de déplacement sont majorées de 9 € pour les semi-nocturnes et les nocturnes.

5) Une somme 15 € par cheval supplémentaire sera allouée.

6) Indemnité forfaitaire de meeting au départ de Chantilly et Maisons-Laffitte (ne concerne pas les écuries de débourrage pré-entraînement) (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) :

- 25 € par jour ;
- indemnité complémentaire de meeting : 5,50 €.

Autres primes :

- prime de débourrage : 30 € (ne concerne pas les écuries de débourrage pré-entraînement) ;
- prime de tonte : 16 € (valable pour toutes les écuries).

Annexe indemnités de déplacement en régions (écuries situées en dehors des centres d'entraînements de Chantilly et de Maisons-Laffitte) - Salariés non-cadres

1. Semaine et dimanche pour un cheval :

Dans un rayon de :

- 0 à 10 km : 25,20 € (déplacement sur place, ex : Sers à Pau) ;
- 150 km : 31,60 € ;
- 150 à 250 km : 40,00 € ;
- plus de 250 km : 49,60 € ;
- déplacement à l'étranger (plus d'une journée) : 82,60 €.

Les indemnités de déplacement sont majorées de 9 € pour les semi-nocturnes et les nocturnes.

Une somme de 15 € par cheval supplémentaire sera allouée.

Jusqu'à un rayon de 150 km, une somme forfaitaire par déplacement, non soumise à cotisation, correspondant à un repas est incluse dans les chiffres ci-dessus.

A titre indicatif, le montant forfaitaire est actuellement de 20,20 € par repas au 1er janvier 2023.

2. Indemnité forfaitaire de meeting (ne concerne pas les écuries de débourrage pré-entraînement) (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) : 25 € par jour.

3. Autres primes

Prime de débourrage : 30 € (ne concerne pas les écuries de débourrage pré-entraînement).

Prime de tonte : 16 € (valable pour toutes les écuries).

Annexe salaires bruts minimaux (151,67 heures) - Salariés non-cadres

(En euros.)

COEFFICIENTS	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES MENSUELS
100	11,62	1 762,40
105	11,77	1 785,16
110	11,81	1 791,22

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

115	11,97	1 815,49
120	12.16	1 844,31
125	12,26	1 859,47
140	12,44	1 886,77
150	13,62	2 065,75

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Annexe salaires minimaux et primes d'éloignement - Salariés cadres

1) Les montants des salaires bruts minimaux prévus à l'article 5 de l'annexe cadres sont les suivants :
(En euros.)

COEFFICIENTS	SALAIRES HORAIRES	SALAIRES MENSUELS
300	15,29	2 319,03
320	16,43	2 491,94
340	16,49	2 501,04
360	18,54	2 811,96
380	18,47	2 801,34

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

2) Les montants des primes forfaitaires d'éloignement prévues à l'article 9 de l'annexe cadres sont les suivants :

- éloignement : 46,40 € ;
- moyen éloignement et meetings : 59,90 € ;
- grand éloignement : 79,50 € ;
- très grand éloignement : 87,70 €.

Ces primes sont majorées de 14 € pour les déplacements en semi-nocturne et en nocturne.

Ces primes sont majorées de 13 € pour les déplacements comportant des partants le matin et l'après-midi au cours de la même journée.

Pour information, l'indemnité de repas est fixée par l'URSSAF à 20,20 € au 1er janvier 2023.

***ANNEXE 4 - Personnel des centres équestres** [Salaires étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du SMIC (arrêté d'extension du 5 mai 2024).]*

Salaires bruts au 1er octobre 2023

Base mensuelle : 151,67 heures, correspondant à la durée du travail à temps plein hors forfaits jours.

(En euros.)

QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Catégorie 1			
Agent d'entretien	100	11,58	1 756,34
Agent/hôtesse d'accueil	103	11,61	1 760,89
Soigneur	103	11,61	1 760,89
Cavalier/soigneur	106	11,64	1 765,44
Animateur/soigneur	109	11,77	1 785,16
Catégorie 2			
Secrétaire	111	11,89	1 803,36
Guide équestre	118	11,94	1 810,94
Soigneur Responsable d'écurie	121	12,23	1 854,92
Enseignant/animateur	130	13,32	2 020,24
Guide enseignant de tourisme équestre	130	13,32	2 020,24
Catégorie 3			
Secrétaire-comptable	150	15,18	2 302,35

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Enseignant	150	15,18	2 302,35
Catégorie 4			
Enseignant Responsable pédagogique	167	Salaire horaire : 16,89 Si forfait 218 jours Si forfait + délégation de pouvoirs	2 561,70 2 733,39 2 905,08
Catégorie 5			
Directeur	193	Taux horaire : 19,50 Si forfait 218 jours Si forfait + délégation de pouvoirs	2 957,57 3 350,79 3 744,00

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr

ARRÊTÉS D'EXTENSION

ARRÊTÉ DU 5 MAI 2024 portant extension de la convention collective nationale des personnels des activités hippiques

(Journal officiel du 16 mai 2024)

Article 1

Les dispositions de la convention collective nationale du 16 novembre 2023 des personnels des activités hippiques sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention sous les réserves et exclusions suivantes :

1° L'article 3.1.1 de la convention est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 717-13 du code rural et de la pêche maritime ;

2° L'article 5 de l'annexe 2 de la convention, l'annexe salaires bruts minimaux (151,67 heures) salariés non-cadres du premier chapitre de l'annexe 3 de la convention et le chapitre 9 de l'annexe 4 de la convention sont étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance ;

3° L'article 9 de l'annexe 2 de la convention, l'article 9 du premier chapitre de l'annexe 3 de la convention et l'article 2 de l'annexe 4 de la convention sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 713-9 du code rural et de la pêche maritime ;

4° L'article 10 de l'annexe 2 de la convention est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3132-1 et L. 3132-2 du code du travail ;

5° L'article 3 de l'annexe 4 de la convention est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-44 (3°) du code du travail ;

6° L'article 6 de l'annexe 4 de la convention est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

7° Le 7e alinéa de l'article 7 de l'annexe 4 de la convention est étendu à l'exclusion des mots : « En cas de naissance multiple, ou si la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants viables » en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail ;

8° L'article 7 de l'annexe 4 de la convention est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1225-4, L. 1225-5 et L. 6315-1 du code du travail ;

9° L'article 16 de l'annexe 4 de la convention est étendu à l'exclusion de son 5e alinéa et sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1234-9, R. 1234-2 et R. 1234-4 du code du travail et de l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale ;

10° L'article 19 de l'annexe 4 de la convention est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;

11° Le préambule de l'avenant n° 105 de l'annexe 4 de la convention est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, étendu par arrêté du 24 avril 2018 ;

12° Le tableau de garanties de l'avenant n° 106 de l'annexe 4 de la convention est étendu sous réserve de la prise en charge du forfait patient urgences, entré en vigueur le 1er janvier 2022, conformément aux dispositions des articles L. 160-13 et L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention visée à l'article 1er est applicable à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Copyright Editions Tissot - IDCC n° 7026 - Générée le 10 juillet 2024 - www.editions-tissot.fr