



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Convention collective nationale des personnels des activités hippiques du 16 novembre 2023 - Étendue par arrêté du 5 mai 2024 JORF 16 mai 2024

Etendue par arrêté du 5 mai 2024 JORF 16 mai 2024

IDCC

> 7026

SIGNATAIRES

> Fait à :

Fait à Paris, le 16 novembre 2023. (Suivent les signatures.)

> Organisations d'employeurs :

Groupeement hippique national GHN ; Association des entraîneurs de galop AEDG ; Syndicat des entraîneurs, drivers et jockeys de trot SEDJ,

> Organisations syndicales des salariés :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;
Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ; Confédération française de l'encadrement CFE-CGC,

NUMÉRO DU BO

> 2024-14

Préambule - Champ d'application

Article

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'accord de méthode du 25 septembre 2018 relatif à la fusion des branches professionnelles des centres équestres (IDCC 7012), des établissements d'entraînements de chevaux de courses au trot (IDCC 7013) et des établissements d'entraînements 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 1er Conclusion. Exécution. Suspension du contrat de travail

Article 1er

En vigueur étendu

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 (1) 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. À ce temps de repos hebdomadaire, s'ajoute le repos quotidien de 11 heures consécutives.

Dérogation de droit

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

Circonstances particulières

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

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

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.

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

Article 2 (1)

En vigueur étendu

Heures d'équivalence

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 3 h 30 mn. Lorsque le concours se déroule sur une journée, le temps de travail est évalué à 7 heures.

(1) L'article 2 de l'annexe 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 713-9 du code rural et de la pêche maritime.

(Arrêté du 5 mai 2024 - art. 1)

Article 3 (1)

En vigueur étendu

Travail à temps partiel

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

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.

(1) L'article 3 de l'annexe 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-44 (3°) du code du travail.

(Arrêté du 5 mai 2024 - art. 1)

Article 4

En vigueur étendu

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

Article 5**En vigueur étendu****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 (1)**En vigueur étendu**

Maladies. Accidents

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

Maladies et accidents de la vie privée

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

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

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

Maladies professionnelles et accidents du travail

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.

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

- a) En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle sans condition d'ancienneté et jusqu'à quatre ans d'ancienneté (telle que définie par la présente annexe), il percevra, à compter du premier jour un salaire entier jusqu'à concurrence de trois mois d'absence ;
- b) En cas d'accident ou de maladie de la vie privée après un an d'ancienneté et jusqu'à quatre ans d'ancienneté (telle que définie par la présente annexe), il percevra, à compter du huitième jour un salaire entier jusqu'à concurrence de trois mois pour accident et de deux mois pour maladie ;
- c) À partir de la cinquième année d'ancienneté, cette indemnité sera majorée d'un mois par tranche de quatre années et plafonnée à six mois.

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.

(1) L'article 6 de l'annexe 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Maternité

Risque de grossesse

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

Maternité

A. Maternité (suspension du travail par la femme)

1. La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et qui se termine dix semaines après la date de celui-ci.

Si un état pathologique, attesté par certificat médical, comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension est augmentée de la durée de cet état pathologique, sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et quatorze semaines après la date de celui-ci.

En cas de naissance multiple, ou si la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants viables, il y a lieu d'appliquer les dispositions des articles L. 1225-16 et suivants du code du travail. (2)

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

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

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

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

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

Toute convention contraire est nulle de plein droit.

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

B. Maternité (interdiction d'emploi)

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

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

(1) L'article 7 de l'annexe 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1225-4, L. 1225-5 et L. 6315-1 du code du travail.

(Arrêté du 5 mai 2024 - art. 1)

(2) Le 7e alinéa de l'article 7 de l'annexe 4 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.

(Arrêté du 5 mai 2024 - art. 1)

Article 8

En vigueur étendu

Salaires et accessoires de salaires

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

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

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

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 minima 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...).

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 a 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.

Païement 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 cinq ans.

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 1^{er} juin de chaque année.

Pour déterminer les droits des salariés au congé annuel, on doit considérer la durée des services accomplis depuis le 1^{er} 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 1^{er} 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 six 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

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

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

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

Ordre des départs en congé

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

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

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

Indemnité de 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 salariés cadres, techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Article 10

En vigueur étendu

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.

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

À 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 réglementation 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 maîtrise (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).

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 ;
- 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 %.

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.

5. 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.

6. 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.

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 %.

7. 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 (35 heures 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.

8. 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.

9. 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 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.

10. 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.

À 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.

11. 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.

12. 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

Article 13

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 deux 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 sept jours pour un non-cadre et de quinze jours pour un cadre, ce délai courant à compter de la date prévue pour l'entretien préalable.

Article 16 (1)

En vigueur étendu

Indemnité de licenciement

Les salariés non-cadres ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient, sauf en cas de faute grave, d'une indemnité de licenciement qui ne peut être inférieure à une somme calculée sur la base d'un mois de salaire, majorée pro rata temporis d'un dixième de mois par année de service complémentaire au-delà de la deuxième année.

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

- un cinquième de salaire mensuel pour chacune des cinq premières années d'ancienneté telle qu'elle est définie par la présente annexe ;
- un demi-salaire mensuel pour chacune des années d'ancienneté au-delà de la cinquième telle qu'elle est définie par la présente annexe.

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

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

La base de calcul de l'indemnité de licenciement est la moyenne mensuelle des rémunérations au cours des trois mois précédant la rupture du contrat.

L'indemnité calculée ne saurait être inférieure à celle prévue par les dispositions du code du travail.

(1) L'article 16 de l'annexe 4 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.

(Arrêté du 5 mai 2024 - art. 1)

Article 17

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Attestation Pôle emploi

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

Article 19 (1)

En vigueur étendu

Certificat de travail

À 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.

(1) L'article 19 de l'annexe 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 5 mai 2024 - art. 1)

Chapitre 4 Ancienneté

Article

En vigueur étendu

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.

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 octobre 2015, n° 92 du 11 octobre 2016 et n° 102 du 17 juin 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

En vigueur étendu

Préambule : dispositions relatives à la classification

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Présentation de la classification des emplois

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

Classement par catégorie

Catégorie 1

Agent d'entretien	Catégorie 1	Coefficient 100
Agent/hôtesse d'accueil	Catégorie 1	Coefficient 103
Soigneur	Catégorie 1	Coefficient 103
Cavalier/soigneur	Catégorie 1	Coefficient 106
Animateur/soigneur	Catégorie 1	Coefficient 109

Catégorie 2

Secrétaire	Catégorie 2	Coefficient 111
Guide équestre	Catégorie 2	Coefficient 118
Soigneur Responsable d'écurie	Catégorie 2	Coefficient 121
Enseignant/animateur	Catégorie 2	Coefficient 130

Catégorie 3

Secrétaire-comptable Enseignant	Catégorie 3	Coefficient 150
--	--------------------	------------------------

Catégorie 4

Enseignant Responsable-pédagogique	Catégorie 4	Coefficient 167
---	--------------------	------------------------

Catégorie 5

Directeur	Catégorie 5	Coefficient 193
------------------	--------------------	------------------------

Classement par famille d'emploi

Maintenance/soins

Agent d'entretien	Catégorie 1	Coefficient 100
Soigneur	Catégorie 1	Coefficient 103
Cavalier/soigneur	Catégorie 1	Coefficient 106
Soigneur Responsable d'écurie	Catégorie 2	Coefficient 121

Animation/enseignement

Animateur/soigneur	Catégorie 1	Coefficient 109
Guide équestre	Catégorie 2	Coefficient 118
Enseignant/animateur	Catégorie 2	Coefficient 130
Enseignant	Catégorie 3	Coefficient 150
Enseignant Responsable-pédagogique	Catégorie 4	Coefficient 167

Administratif/direction

Agent/hôtesse d'accueil	Catégorie 1	Coefficient 103
Secrétaire	Catégorie 2	Coefficient 111
Secrétaire-comptable	Catégorie 3	Coefficient 150
Directeur	Catégorie 5	Coefficient 193

Article 25

En vigueur étendu

Présentation de la grille de classification des emplois (ancien article 57)

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

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

A. Fonctions de base (cf. tableau n° 1, pages suivantes)

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

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

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

- accueil ;
- animation ;
- gestion.

Les emplois de guide 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, pages suivantes)

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

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

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

Les emplois de soigneur-responsable d'écurie catégorie 2, de guide 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

En vigueur étendu

Définition de l'emploi

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

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

1. Contenu de l'activité

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

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

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

2. Autonomie et initiative

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

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

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

3. Responsabilité et complexité

La responsabilité renvoie à plusieurs notions :

- la première concerne la délégation hiérarchique. Il s'agit de mesurer la capacité à prendre des décisions sans en référer auparavant à l'autorité supérieure ;
- la seconde se rapporte à la responsabilité à l'égard de moyens, des équidés, des personnes ;
- la troisième est liée au caractère de gravité attaché à l'exécution du travail et 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 1)

Catégories	Fonctions Emplois	Entretien et maintenance Soins et valorisation des équidés	Accueil
1	Agent d'entretien	Entretient les locaux, les espaces et le matériel. Assure la propreté de l'établissement.	Développe des contacts avec le public
	Soigneur	Assure les soins aux équidés. Comprend le comportement des équidés et développe des contacts avec eux.	Orienté les demandes des publics. Participe à la qualité de l'accueil.
	Cavalier/ soigneur	Assure les soins courants aux équidés et apprécie leur état de santé. Est associé au débouillage et au travail des équidés. Met en œuvre les règles de sécurité et d'hygiène qui s'imposent.	Participe à l'accueil des cavaliers et des groupes d'enfants et d'adultes. Informe des règles de sécurité.
	Animateur/ soigneur	Participe au débouillage et au travail des équidés d'école.	Participe à l'accueil des publics et informe des règles de sécurité. Présente les activités de l'entreprise.
			Reçoit et oriente la clientèle.

		Agent/hôtesse d'accueil		Assure la qualité de l'accueil. Présente une image positive de l'entreprise. Actualise les informations et leur donne une suite efficace. Assure la saisie informatique.
2		Soigneur Responsable d'écurie	Assure le débouillage selon un planning de travail. Participe au travail des équidés d'école. Organise et distribue le travail selon les consignes. Observe et apprécie l'état des installations.	Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène.
		Secrétaire		Réceptionne, vérifie et enregistre l'information et leur donne une suite efficace. Détecte les erreurs et les corrige. Tient à jour les fichiers. Assure le suivi de la comptabilité courante et élémentaire. Suit le planning de la clientèle avec les animateurs et enseignants.
		Guide équestre	Assure et contrôle le débouillage des équidés de randonnée. Assure et évalue le travail des équidés de randonnée. Est responsable des soins pendant tout le déroulement de la randonnée. Est capable de détecter boiteries, troubles respiratoires, abcès, mycoses... Adopte une attitude préventive des blessures de harnachement, des accidents d'attache. Prend des précautions dans l'installation des équidés en étape et assure l'alimentation et l'abreuvement.	Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène. Porte une attention particulière à l'accompagnement des enfants. Est réceptif aux besoins de la clientèle et à ses motivations. Se soucie de la qualité des relations avec la population et les usagers de l'espace naturel (agriculteurs, forestiers...) Se préoccupe des conditions de réception lors des nuits en gîte d'étape.
		Enseignant/ animateur	Assure et contrôle le débouillage selon un planning et des objectifs de travail. Assure et évalue le travail des équidés d'école. Se préoccupe du devenir des équidés avant leur « fin de carrière ». Assure la propreté de l'établissement.	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.
				Développe la qualité et la cohérence de la communication de l'entreprise.

3	Secrétaire comptable		Entretient et développe un réseau de relations professionnelles. Hiérarchise les informations selon leur importance et leur urgence.
	Enseignant	Assure, contrôle et évalue la mise en valeur des équidés d'école et optimise leur utilisation. Assure et organise la propreté de l'établissement.	Anticipe et analyse les besoins des publics et adapte les services offerts. Vérifie et contrôle la qualité de l'accueil. Participe aux relations extérieures de l'entreprise.
4	Enseignant Responsable pédagogique	Organise, assiste, contrôle et planifie la gestion des équidés. Veille à la préservation de leur intégrité morale et physique. Assure et contrôle la propreté de l'entreprise.	Améliore et développe les prestations en fonction des besoins recensés de la clientèle. Capable de résoudre des difficultés liées aux relations humaines, que ce soit au sein de l'entreprise ou vis-à-vis de la clientèle.
5	Directeur	Est garant de l'éthique professionnelle dans la gestion des équidés : à ce titre, il s'assure de l'application stricte des règles relatives au maintien de leur bien-être et de leur confort. Est garant de la propreté de l'entreprise.	Coordonne et contrôle l'ensemble du système d'information-communication. S'assure de la qualité des services rendus. Prévient et gère les conflits de toute nature. Veille au développement de l'image de l'entreprise

Grille de classification des emplois et des qualifications – Fonctions de base (tableau 1)

Animation	Gestion	Enseignement	Coefficient
Participe aux activités	Gère le matériel d'entretien et de maintenance.		100
S'intègre dans une équipe d'animation.	Gère les soins courants assurés aux équidés. Informe et rend compte des stocks (alimentation, fourrage...).		103
Participe aux promenades. Assiste des groupes de cavaliers.	Gère les soins selon prescription du vétérinaire.		106
Peut être intégré dans une équipe d'animation. Participe à l'organisation et au déroulement des activités équestres ou autres et met en œuvre les règles d'hygiène et de sécurité qui s'imposent. Participe à l'animation de groupes d'enfants et d'adultes.	Gère : – la ferrure ; – le matériel d'animation et les règles de sécurité inhérentes à l'exercice de son activité professionnelle.		109
	Gère :		

Participe aux manifestations de l'établissement.	– l'information ; – la documentation ; – les messages ; – le standard ; – l'encaissement.		103
Participe aux activités et en assure le déroulement logistique. Participe à l'encadrement de groupes de débutants.	Gère : – le suivi du personnel de catégorie 1 ; – les soins ; – les stocks, la pharmacie et les écuries, en général selon les règles liées à l'hygiène et à la sécurité.		121
Participe à l'organisation des manifestations de l'établissement.	Gère : – le suivi du personnel d'accueil ; – la comptabilité simple ; – les fichiers clientèle et fournisseurs ; – la facturation ; – les relances ; – le courrier, les messages, le standard ; – l'informatique ; – la relation clientèle.		111
Développe l'aspect touristique de la randonnée. Organise et anime les soirées. Évalue l'impact en termes de satisfaction de la clientèle et améliore ses prestations. S'informe sur les aspects culturels et économiques des régions traversées et en communique les principales caractéristiques.	Gère : – le suivi du personnel de catégorie 1 ; – la clientèle (organisation et répartition selon âge, niveau, motivation...) ; – les équidés (travail, repos) ; Assure : – le renouvellement des équidés (vente-achat) et se préoccupe de leur devenir avant leur « fin de carrière » ; – la préparation et le déroulement de la randonnée (itinéraire, budget, sécurité, pharmacie, ferrure, livrets sanitaires).	Transmet les bases techniques liées à la pratique de la randonnée : – topographie et conduite du cheval sur la voie publique ; – harnachement et préparation du bât ; – notions de ferrure et de soins d'urgence.	118
Est responsable de l'organisation, de l'animation et des conditions de sa réalisation. Évalue l'impact en termes de satisfaction de la clientèle et de fréquentation et fait des	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	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	130

propositions.	– l'encadrement et la saisie des informations. Participe à l'achat des équidés.	projet pédagogique de l'établissement.	
Participe à l'organisation des manifestations de l'établissement.	Gère : – le suivi du personnel de catégorie 1 et 2 ; – le suivi des clients, des fournisseurs ; – le suivi de la trésorerie (banque) ; – les salaires, déclarations aux organismes concernés. Assure les commandes sous ordres. Assure la comptabilité générale jusqu'au bilan (journaux, comptes généraux, balances, grand-livre). Participe à l'élaboration du budget prévisionnel.		150
Planifie l'ensemble des activités d'animation et en assure la coordination. Responsable de l'équipe d'animation.	Gère : – le suivi du personnel de catégorie 1 et 2 ; – la sécurité et de l'hygiène ; – la pédagogie. Assure et contrôle le renouvellement des équidés.	Assure la continuité de l'enseignement des pratiques équestres dans un cadre de perfectionnement. Pratique la pédagogie différenciée et développe, à ce titre la socialisation par l'équitation, les techniques sportives, la rééducation fonctionnelle ou la pédagogie des enfants.	150
Préconise des produits d'animation. Programme les activités.	Gère : – le suivi du personnel de catégorie 1, 2 et 3 ; – les équidés d'école ; – la politique d'achat des équidés ; – la formation ; – la compétition. Évalue les atouts et contraintes de l'entreprise liés à l'environnement. Estime les possibilités de développement de l'entreprise en fonction de l'évolution de la demande.	Maîtrise la pédagogie différenciée. Possède un début d'expertise dans une activité d'enseignement. Contrôle et coordonne l'organisation pédagogique. Peut encadrer et animer une équipe pédagogique.	167
Veille au bon déroulement des activités proposées sous l'angle de la sécurité et de la qualité	Gère : – la politique globale ; – l'entreprise et l'ensemble des moyens ; – le personnel ; – les investissements ; – le budget	Organise l'évaluation et l'évolution des pratiques. Apprécie les potentialités et l'initiative. Favorise la réflexion et l'expérimentation de méthodes pédagogiques. Recueille des avis, apprécie les arguments avant de décider de	193

	– la formation continue ; – les prévisions ; – les résultats.	la politique pédagogique globale de l'entreprise. Met en œuvre le projet pédagogique de l'entreprise. Développe la motivation.	
--	---	--	--

Grilles de classification des emplois et des qualifications

Fonctions supplémentaires (tableau 2)

Catégories	Fonctions Emplois	Tutorat	Spécialisation
1	Agent d'entretien		
	Soigneur		
	Cavalier/soigneur		Dans l'exploitation d'équidés en compétition.
	Soigneur/animateur	Selon l'expérience et les compétences acquises, assure le tutorat de la catégorie 1.	Dans l'animation des groupes d'enfants et d'adolescents, le tourisme équestre... Dans l'exploitation d'équidés en compétition.
	Agent/hôtesse d'accueil		En informatique. Relations clients.
2	Soigneur Responsable d'écurie	Transmet des connaissances et des savoir-faire liés à l'emploi. Assiste aux entretiens d'évaluation.	Dans la formation en zootechnie. Dans l'animation. Dans le tourisme équestre. Dans l'exploitation d'équidés en compétition.
	Secrétaire	Apporte des conseils d'ordre méthodologique dans le déroulement du travail.	Dans la comptabilité. Dans la communication. En informatique.
	Guide équestre	Transmet des connaissances et des savoir-faire liés à l'emploi.	Dans le tourisme hôtelier. Dans la commercialisation de produits. Dans la formation professionnelle. Dans la grande randonnée (à l'étranger). Dans la gestion de l'entreprise. Dans l'attelage... Dans l'exploitation d'équidés en compétition.
	Enseignant/animateur	Participe aux évaluations formatives et aux bilans pédagogiques. Écoute et s'adapte à des publics variés pour établir une relation pédagogique constructive.	Dans la formation de niveau V. Dans la pédagogie appliquée aux enfants. Dans le travail à pied. Dans le tourisme équestre. Dans l'exploitation d'équidés en compétition.
	Secrétaire-comptable	Apporte des conseils d'ordre méthodologique dans le déroulement du travail.	Dans les fonctions liées à l'emploi d'assistante de direction.
			Dans une pratique équestre.

3	Enseignant	Participe aux évaluations formatives et aux bilans pédagogiques. Est amené à gérer des comportements et des motivations. A un rôle régulateur lors de tensions.	Dans la maîtrise d'un enseignement. Dans la gestion de l'entreprise. Dans la formation professionnelle. Dans le tourisme équestre. Dans l'exploitation d'équidés en compétition.
4	Enseignant/ responsable pédagogique	Indique des conduites. Analyse des situations, identifie des problèmes et y remédie. Il a un rôle de médiateur.	Dans une discipline sportive. Dans l'entraînement et l'encadrement sportif. Dans la formation continue. Dans les sciences de l'éducation. Dans l'exploitation d'équidés en compétition.
5	Directeur	Se soucie de la qualité pédagogique de l'encadrement des jeunes stagiaires et de la transmission de valeurs professionnelles et sociales.	Dans le droit économique et social. Dans la gestion financière et commerciale. Dans la gestion des ressources humaines. Dans les relations publiques (collectivités locales et territoriales, administrations, ministères...).

Grilles de classification des emplois et des qualifications

Fonctions supplémentaires (tableau 2)

Formation	Conception innovation
Peut participer à l'animation de sessions de formation. Analyse la nature du besoin de formation des stagiaires de catégorie 1. Participe à l'élaboration d'un projet collectif de formation.	Crée des conditions environnementales matérielles et relationnelles favorables au maintien du moral des équidés et ce de manière permanente. Propose des thèmes et des modules de formation liée à son métier et à son expérience.
	Conçoit des outils permettant l'évaluation des résultats et favorisant leur analyse. Met au point des supports d'information qualitatifs.
Participe à des sessions de formation sur : – la sécurité, l'organisation et le déroulement d'une randonnée ; – les soins, la maréchalerie, la bourrellerie ; – la réglementation (code rural, route, civil) ; – la topographie, les produits touristiques, l'environnement naturel. Participe à la formation du personnel de catégorie 1. Participe à l'évaluation des acquis et des potentiels du personnel de catégorie 1.	D'itinéraires et de séjours. De produits touristiques. De projets de développement.
Participe à l'évaluation des acquis et des potentiels du personnel de catégorie 1.	Crée et améliore des produits ludiques

potentiels du personnel de catégorie 1. Peut animer des réunions d'information. Participe à la formation du personnel de catégorie 1.	Crée et expérimente des produits techniques. Met en place des activités promotionnelles. Met au point une méthode d'évaluation.
	Conçoit une politique de communication interne et externe de l'entreprise. Met au point une démarche qualité dans la relation avec les partenaires de l'entreprise et la clientèle.
Définit un contenu pédagogique. Veille à la réalisation des objectifs de formation. Établit les rapports de stage. Développe des relations avec des partenaires extérieurs. Participe au recrutement du personnel de catégorie 1 et 2 et au choix des intervenants. Selon sa spécialité et son expérience, il peut assurer des interventions extérieures et des sessions de formation. Responsable de la documentation.	Conceptualise une méthode pédagogique. Expérimente et affirme une méthode de travail du cheval d'école. Élabore des produits de formation pertinents...
Responsable de la qualité pédagogique. Organise et planifie les moyens à mettre en œuvre. Aide à la formulation et à la réalisation de projets. Propose des stratégies en fonction des analyses et des besoins détectés. Élabore des programmes et construit des modules. Évalue les coûts de la formation et les résultats obtenus et modifie ses conduites en conséquence. Peut recruter des intervenants. Propose les conditions et les moyens d'amélioration des compétences du personnel.	Conçoit des produits sportifs de formation. Met au point des questionnaires d'évaluation. Élabore des fiches d'évaluation pédagogique et technique.
Dirige et anime les ressources humaines pour atteindre les objectifs fixés. Élabore un cahier des charges et établit le budget de formation. Arrête les programmes et les contenus. Choisit les méthodes et outils pédagogiques appropriés. Expérimente et évalue les dispositifs mis en place. Intervient lors de colloques, débats professionnels. Peut engager des études ou recherches en formation.	Construit des projets de développement de l'entreprise. Met au point une démarche qualité dans la production de services aux personnes et aux équidés.

Fonctionnement de la grille de classification (ancien article 58)

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

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

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

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

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

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

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

- Exemple 1 :

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

- Exemple 2 :

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

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

Associer – Participer – Assister

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

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

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

Entretien annuel

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

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

Article 28

En vigueur étendu

Fiches descriptives d'emploi (ancien article 59)

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	
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.)

- Définition de l'emploi :

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

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

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

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

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

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

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

- Conditions d'accès à l'emploi :

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

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

- Progression professionnelle :

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

- Capacités équestres professionnelles : néant.

Soigneur	Catégorie 1	Coefficient 103
	Rappel des tâches – Idem qu'agent d'entretien 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	Orienté les demandes des publics. Participe à la qualité de l'accueil.	
Animation	S'intègre dans une équipe d'animation.	
Gestion	Gère les soins courants assurés aux équidés. Informe et rend compte des stocks (alimentation, fourrage...).	

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 25 tableau n° 2.)

- Définition de l'emploi :

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

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

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

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

Sa responsabilité est engagée dans ses contacts auprès des équidés.

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

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

- Conditions d'accès à l'emploi :

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

- Progression professionnelle :

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

- Capacités équestres professionnelles : néant.

Cavalier/soigneur	Catégorie 1	Coefficient 106
	Rappel des tâches – Idem que soigneur catégorie 1 complété par :	
Entretien et maintenance Soins et valorisation des équidés	Assure les soins courants aux équidés et apprécie leur état de santé. Est associé au débouillage et au travail des équidés. Met en œuvre les règles de sécurité et d'hygiène qui s'imposent.	
Accueil	Participe à l'accueil des cavaliers et groupes d'enfants et d'adultes. Informe des règles de sécurité.	
Animation	Participe aux promenades. Assiste des groupes de cavaliers.	
Gestion	Gère les soins, selon prescription du vétérinaire.	

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 25 tableau n° 2.)

- Définition de l'emploi :

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

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

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

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

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

Le contrôle s'exerce de manière intermittente.

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

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

- Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire d'un CAPA, option « Palefrenier-soigneur » ou option « soigneur d'équidés », d'un BEPA « Activités hippiques », d'un brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAPAAT), d'un titre à finalité professionnelle animateur assistant d'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 :

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

- Capacités équestres professionnelles :

Capacité I (voir chapitre 8).

Exploitation d'équidés en compétition.

Animateur/soigneur	Catégorie 1	Coefficient 109
	Rappel des tâches – Idem que cavalier/soigneur + agent/hôtesse d'accueil catégorie 1 complété par :	

Entretien et maintenance Soins et valorisation des équidés	Participe au débouillage et au travail des équidés d'école.
Accueil	Participe à l'accueil des publics et informe des règles de sécurité. Présente les activités de l'entreprise.
Animation	Peut être intégré dans une équipe d'animation. Participe à l'organisation et au déroulement des activités équestres ou autres et met en œuvre les règles d'hygiène et de sécurité qui s'imposent. Participe à l'animation de groupes d'enfants et d'adultes.
Gestion	Gère : – la ferrure ; – le matériel d'animation et les règles de sécurité inhérentes à l'exercice de son activité professionnelle.

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 25 tableau n° 2.)

• Définition de l'emploi :

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

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

- 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 (BAPAAAT), 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 débouillage selon un planning de travail. Participe au travail des équidés d'école. Organise et distribue le travail selon les consignes. Observe et apprécie l'état des installations.	
Accueil	Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène.	
Animation	Participe aux activités et en assure le déroulement logistique. Participe à l'encadrement de groupes de débutants.	

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

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 25 tableau n° 2.)

• Définition de l'emploi :

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

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

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

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

• Conditions d'accès à l'emploi :

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

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

• 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 déboufrage des équidés de randonnée. Assure et évalue le travail des équidés de randonnée. Est responsable des soins pendant tout le déroulement de la randonnée. Est capable de déceler les boiteries, troubles respiratoires, abcès, mycoses, etc. Adopte une attitude préventive des blessures de harnachement, des accidents d'attache. Prend des précautions dans l'installation des équidés en étapes et assure l'alimentation et l'abreuvement.	
Accueil	Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène. Porte une attention particulière à l'accompagnement des enfants. Est réceptif aux besoins de la clientèle et à ses motivations. Se soucie de la qualité des relations avec la population et les usagers de l'espace naturel (agriculteurs, forestiers...). Se préoccupe des conditions de réception lors des nuits en gîte d'étape.	
Animation	Développe l'aspect touristique de la randonnée (visites de sites, spectacles locaux...). Organise et anime les soirées. Évalue l'impact en termes de satisfaction de la clientèle et améliore ses prestations. S'informe sur les aspects culturels et économiques des régions traversées et en communique les principales caractéristiques.	
	Gère : – le suivi du personnel de catégorie 1 ; – la clientèle (organisation et répartition selon âge, niveau, motivation...) ;	

Gestion	– 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.)

• Définition de l'emploi :

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

Guide équestre	Catégorie 2	Coefficient 118
-----------------------	--------------------	------------------------

Emploi nécessitant des qualités humaines et relationnelles importantes.

Emploi demandant une grande autonomie, responsabilité, initiative ainsi que des capacités d'observation et d'anticipation affirmées permettant le jugement et la décision face aux imprévus, aléas et situations particulières. Le titulaire de l'emploi inscrit sa démarche professionnelle dans le but de fidéliser et développer sa clientèle.

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

Il organise ses randonnées en conséquence.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

• Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire d'un certificat de qualification professionnelle organisateur de randonnées 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).

Enseignant/animateur	Catégorie 2	Coefficient 130
	Rappel des tâches – Idem qu'animateur/soigneur catégorie 1 complété par :	

Entretien et maintenance Soins et valorisation des équidés	Assure et contrôle le débouillage selon un planning et des objectifs de travail. Assure et évalue le travail des équidés d'école. Se préoccupe du devenir des équidés avant leur « fin de carrière ». Assure la propreté de l'établissement.
Accueil	Accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène. Est réceptif aux besoins de la clientèle et à ses motivations. Sa mission est de fidéliser et de développer la clientèle. Porte une attention particulière à l'accompagnement des enfants au sein de l'établissement. Assure la qualité de l'accueil et de l'information.
Animation	Est responsable de l'organisation, de l'animation et des conditions de sa réalisation. Évalue 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.)

• 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.

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

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

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

Enseignant/animateur	Catégorie 2	Coefficient 130
-----------------------------	--------------------	------------------------

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

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

« Dressage de l'équidé d'école – niveau et motivation du pratiquant – définition d'un objectif – environnement de travail ».

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

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

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

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

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

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.	
Accueil	Anticipe et analyse les besoins des publics et adapte les services offerts. Vérifie et contrôle la qualité de l'accueil. Participe aux relations extérieures de l'entreprise.	
Animation	Planifie l'ensemble des activités d'animation et en assure la coordination. Responsable de l'équipe d'animation.	
Gestion	Gère : – le suivi du personnel de catégorie 1 et 2 ; – la sécurité et de l'hygiène ; – la pédagogie. Assure et contrôle le renouvellement des équidés.	
Enseignement	Assure la continuité de l'enseignement des pratiques équestres dans un cadre de perfectionnement. Pratique la pédagogie différenciée et développe, à ce titre la socialisation par l'équitation, les techniques sportives, la rééducation fonctionnelle ou la pédagogie des enfants.	

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 25 tableau n° 2.)

• Définition de l'emploi :

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

Le salarié a une vision globale et cohérente des situations.

Il réagit face aux situations particulières.

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

Il a confiance en ses capacités et connaissances acquises.

Enseignant	Catégorie 3	Coefficient 150
-------------------	--------------------	------------------------

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

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

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

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

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

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

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

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

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

• Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire d'un BEES1 « activités équestres », d'un certificat de qualification professionnelle enseignant animateur d'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 BEES2 « 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.

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. Évalue les atouts et contraintes de l'entreprise liés à l'environnement. Estime les possibilités de développement de l'entreprise en fonction de l'évolution de la demande.	
Enseignement	Maîtrise la pédagogie différenciée. Possède un début d'expertise dans une activité d'enseignement. Contrôle et coordonne l'organisation pédagogique	

Contrôle et coordination l'organisation pédagogique.
Peut encadrer et animer une équipe pédagogique.

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 25 tableau n° 2.)

• Définition de l'emploi :

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

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

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

Enseignant Responsable pédagogique	Catégorie 4	Coefficient 167
---	--------------------	------------------------

Il possède un début d'expertise professionnelle.

Peut agir très vite et anticiper. Est immédiatement opérationnel.

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

Il possède une autonomie et sait en fixer les limites.

Sait donner de nouvelles interprétations aux règles.

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

Stratégie globale plutôt qu'analytique.

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

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

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

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

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

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

• Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible au titulaire d'un BEES 2° « activités équestres » ou d'un diplôme d'État 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 équestre (BPJEPS AE) avec 10 années d'expérience.

• Progression professionnelle :

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

• Capacités équestres professionnelles :

Capacité III ou IV (voir chapitre 8).

Exploitation d'équidés en compétition.

Agent/hôtesse d'accueil	Catégorie 1	Coefficient 103
	Rappel des tâches	
Accueil	Reçoit et oriente la clientèle. Assure la qualité de l'accueil. Présente une image positive de l'entreprise. Actualise les informations et leur donne une suite efficace. Assure la saisie informatique.	
Animation	Participe aux manifestations de l'établissement.	

	Gestion	Gère : – l'information ; – la documentation ; – les messages ; – le standard ; – l'encaissement.	
--	----------------	--	--

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 25 tableau n° 2.)

• Définition de l'emploi :

Selon la taille de l'entreprise et l'importance du flux des informations à traiter, certaines tâches peuvent, parfois, être répétitives. Néanmoins, l'emploi nécessite un niveau d'efficacité et de qualité sur le plan relationnel.

Le titulaire doit organiser son travail selon des directives.

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

Les initiatives qu'il est amené à prendre ont des conséquences essentielles sur l'économie de l'entreprise.

Ce poste de travail demande une connaissance pratique des moyens bureautiques et informatiques.

Il est amené à respecter la confidentialité des informations.

• Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est généralement accessible avec une expérience générale et/ou professionnelle de niveau 5 (référence éducation nationale) ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNE EE).

• Progression professionnelle :

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

Capacités équestres professionnelles : néant.

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.	

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 25 tableau n° 2.)

• Définition de l'emploi :

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

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

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

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

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

Sait apprécier son travail au regard des objectifs qui lui sont assignés en fonction des moyens dont il dispose.

La dimension relationnelle est importante auprès du public et des fournisseurs.

Il est amené à respecter la confidentialité des informations traitées.

• Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible à partir de formations de niveaux 4 et 5 (référence éducation nationale) : CAP/BEP

Cet emploi est accessible à partir de formations de niveaux 4 et 5 (référence éducation nationale) : CAP / DEL employé de bureau, de comptabilité, agent administratif ou titre homologué de formation professionnelle continue ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNE EE).

- 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.)

- Définition de l'emploi :

Emploi comportant une large autonomie.

Le titulaire est amené à prendre des initiatives pour faciliter le fonctionnement du service.

Il est amené à s'adapter à des partenaires variés et à se tenir informé de l'évolution des réglementations et des nouvelles techniques concernant son domaine.

Il peut être responsable du suivi budgétaire.

Il organise et coordonne pour un supérieur hiérarchique la transmission et la rédaction des informations.

Il est amené à respecter la confidentialité des informations traitées.

Sait apprécier son travail au regard des objectifs qui lui sont assignés et des moyens dont il dispose.

La dimension relationnelle est importante auprès du public et des fournisseurs.

- Conditions d'accès à l'emploi :

Cet emploi est accessible à partir de formations de niveaux 3 et 4 (référence éducation nationale) : Bac professionnel option secrétariat, comptabilité, BT ou BTS secrétariat/comptabilité.

L'accès indirect est possible avec des formations de niveaux 4 et 5 (référence 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 (CPNE EE).

- 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.	

Gestion	Gère : – la politique globale ; – l'entreprise et de l'ensemble des moyens ; – le personnel ; – les investissements ; – le budget ; – la formation continue ; – les prévisions ; – les résultats.
Enseignement	Organise l'évaluation et l'évolution des pratiques. Apprécie les potentialités et l'initiative. Favorise l'expérimentation de méthodes pédagogiques. Recueille des avis, apprécie les arguments avant de décider de la politique pédagogique globale de l'entreprise. Met en œuvre le projet pédagogique de l'entreprise. Développe la motivation.

(Pour les fonctions supplémentaires voir article 25 tableau n° 2.)

• Définition de l'emploi :

En accord avec l'employeur :

- assure, coordonne et contrôle tout ou partie des activités administratives et/ou techniques ;
- à 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

En vigueur étendu

Définition de l'emploi hors encadrement du travail

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

Définition de l'emploi avec encadrement du travail

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

Chapitre 8 Capacités équestres professionnelles de référence

Article

En vigueur étendu

Les capacités équestres professionnelles citées en référence dans l'article 59 « Fiches descriptives d'emploi » doivent faire l'objet d'une évaluation spécifique.

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 équitation	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 équitation.
CEP 2 tourisme équestre	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 équestre.
CEP 3 équitation	Réf. art. 28 (ex-59) : – guide équestre ; – enseignant animateur ; – enseignant ; – enseignant responsable pédagogique.
CEP 3 tourisme équestre	Réf. art. 28 (ex-59) : – enseignant animateur ; – enseignant ; – enseignant responsable pédagogique.
CEP 4	Réf. art. 28 (ex-59) : enseignant responsable pédagogique.

Chapitre 9 Salaires minimum bruts ⁽¹⁾

(1) Le chapitre 9 de l'annexe 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

(Arrêté du 5 mai 2024 - art. 1)

Article

En vigueur étendu

Salaires minimum bruts au 1er octobre 2023

(Base mensuelle : 151,67 heures, correspondant à la durée du travail à temps plein hors forfaits jours.)

Catégorie 1

(En euros.)

		Salaire horaire	Salaire mensuel
Agent d'entretien	Coefficient 100	11,58	1 756,34
Agent/hôtesse d'accueil	Coefficient 103	11,61	1 760,89
Soigneur	Coefficient 103	11,61	1 760,89
Cavalier/soigneur	Coefficient 106	11,64	1 765,44
Animateur/soigneur	Coefficient 109	11,77	1 785,16

Catégorie 2

(En euros.)

		Salaire horaire	Salaire mensuel
Secrétaire	Coefficient 111	11,89	1 803,36
Guide équestre	Coefficient 118	11,94	1 810,94
Soigneur Responsable d'écurie	Coefficient 121	12,23	1 854,92
Enseignant/animateur	Coefficient 130	13,32	2 020,24
Guide enseignant de tourisme équestre	Coefficient 130	13,32	2 020,24

Catégorie 3

(En euros.)

		Salaire horaire	Salaire mensuel
Secrétaire-comptable	Coefficient 150	15,18	2302,35
Enseignant	Coefficient 150	15,18	2302,35

Catégorie 4

(En euros.)

		Calcul de la rémunération	Salaires mensuel
Enseignant Responsable-pédagogique	Coefficient 167	Salaires horaire : 16,89	2 561,70
		Si forfait 218 jours	2 733,39
		Si forfait + délégation de pouvoirs	2 905,08

Catégorie 5

(En euros.)

		Calcul de la rémunération	Salaires mensuel
Directeur	Coefficient 193	Taux horaire : 19,50	2 957,57
		Si forfait 218 jours	3 350,79
		Si forfait + délégation de pouvoirs	3 744,00

Avenant n° 89 du 15 octobre 2015 relatif au régime de la complémentaire santé

Article

En vigueur étendu

Portant mise en place de la complémentaire santé pour les salariés non-cadres.

Avenant n° 92 du 11 octobre 2016 relatif au régime de prévoyance complémentaire

Article

En vigueur étendu

Portant mise en place de la prévoyance décès pour les salariés non-cadres.

Avenant n° 97 du 5 novembre 2019 à la convention collective nationale du personnel des centres équestres du 11 juillet 1975

Article

En vigueur étendu

Modifiant les dispositions de l'avenant n° 89 du 15 octobre 2015 relatif au régime de complémentaire santé.

Avenant n° 98 du 13 novembre 2020 à la convention collective nationale du personnel des centres équestres du 11 juillet 1975

Article

En vigueur étendu

Portant recommandation de l'APGIS pour l'assurance du régime complémentaire de prévoyance et de complémentaire santé.

Avenant n° 99 du 13 novembre 2020 à la convention collective nationale du personnel des centres équestres du 11 juillet 1975

Article

En vigueur étendu

Modifiant les dispositions de l'avenant n° 89 du 15 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé.

Avenant n° 100 du 13 novembre 2020 à la convention collective nationale du personnel des centres équestres du 11 juillet 1975

Article

En vigueur étendu

Modifiant les dispositions de l'avenant du 11 octobre 2016 et portant mise en place d'une garantie maintien de salaire facultative.

Avenant n° 102 du 17 juin 2021 à la convention collective nationale du personnel des centres équestres du 11 juillet 1975

Article

En vigueur étendu

Modifiant les dispositions de l'avenant n° 92 du 11 octobre 2016 relatif au régime de prévoyance complémentaire.

Préambule

Article

En vigueur étendu

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés sont convenues d'améliorer les garanties du régime de prévoyance complémentaire obligatoire des salariés non affiliés à l'Agirc mis en place par l'accord du 11 octobre 2016. Le présent avenant a pour objet de mettre en œuvre les nouvelles garanties en cas d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité permanente à compter du 1er octobre 2021.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Garantie incapacité temporaire de travail

Il est ajouté un article 5.3.6 « Incapacité temporaire de travail » à l'accord collectif du 11 octobre 2016 ainsi rédigé :

« Lorsque le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire complète de travail constaté par le médecin traitant et donnant lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale, il bénéficie d'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 91^e 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 365^e 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 salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié en application de la convention collective, du règlement du régime obligatoire d'assurance maladie, du ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, ou un quelconque revenu de substitution) ne peut, en aucun cas, excéder la rémunération nette qu'il aurait perçu s'il avait poursuivi son activité professionnelle. »

Article 2

En vigueur étendu

Garantie invalidité permanente

Il est ajouté un article 5.3.7 « Invalidité permanente » à l'accord collectif du 11 octobre 2016 ainsi rédigé :

« Le salarié en état d'invalidité totale et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie :

Une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e 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 1^{re} catégorie telle que définie par le code de la sécurité sociale ;
- ou une pension d'incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 % et 66 %, au titre de la législation générale de la sécurité sociale.

Bénéficie du versement d'une rente annuelle d'invalidité égale au 2/3 de la rente versée en cas d'invalidité 2^e et 3^e 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. »

Taux et répartition des cotisations

Les dispositions de l'article 4.2 de l'accord collectif du 11 octobre 2016 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les cotisations sont financées par le salarié et/ou l'employeur, dans les conditions ci-après définies.

La cotisation "Décès" du régime de prévoyance complémentaire des salariés non affiliés à l'AGIRC est financée à 70 % par le salarié et 30 % par l'employeur.

La cotisation "Incapacité" du régime de prévoyance complémentaire des salariés non affiliés à l'Agirc est financée à 100 % par le salarié.

La cotisation "Invalidité" du régime de prévoyance complémentaire des salariés non affiliés à l'Agirc est financée à 100 % par l'employeur.

	Cotisation patronale	Cotisation salariale	Total
Décès	0,102 %	0,238 %	0,34 %
Incapacité		0,30 %	0,30 %
Invalidité	0,40 %		0,40 %
	0,502 %	0,538 %	1,04 %

La reprise des encours à la date de mise en place des garanties Incapacité et Invalidité est financée à 100 % par l'employeur dans les conditions ci-après définies :

	Cotisation patronale	Cotisation salariale	Total
Incapacité	0,08 %		0,08 %
Invalidité	0,16 %		0,16 %

Les établissements équestres non adhérents au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé devront dépenser au minimum l'équivalent du taux de cotisation patronale du régime de prévoyance complémentaire, fixé par le présent accord. »

Article 4

En vigueur étendu

Changement d'organisme assureur

Les dispositions de l'article 8 de l'accord collectif du 11 octobre 2016 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« En cas de changement d'organisme assureur, les dispositions suivantes s'appliquent :

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Lors du changement d'organisme assureur, il appartient à l'entreprise d'organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, afin d'assurer la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service auprès du nouvel organisme assureur. »

Article 5

En vigueur étendu

Entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de cinquante salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 6

En vigueur étendu

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 7

En vigueur étendu

Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1er octobre 2021 et ce pour une durée indéterminée.

Article 8

En vigueur étendu

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Avenant n° 103 à la convention collective nationale du personnel des centres équestres du 11 juillet 1975

Article

En vigueur étendu

Modifiant les dispositions de l'avenant n° 89 du 15 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé.

Avenant n° 105 à la convention collective nationale du personnel des centres équestres du 11 juillet 1975

Article

En vigueur étendu

Modifiant les dispositions de l'avenant n° 92 du 11 octobre 2016 relatif au régime de prévoyance complémentaire.

Préambule ⁽¹⁾

(1) Le préambule de l'avenant n° 105 de l'annexe 4 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.

(Arrêté du 5 mai 2024 - art. 1)

Article

En vigueur étendu

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont conclu le 11 octobre 2016 un accord relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire qui, sans remettre en cause les régimes d'entreprise plus favorables, met à la charge de tous les employeurs entrant dans son champ d'application l'obligation de faire bénéficier leurs salariés non affiliés à l'Agirc d'une couverture au moins aussi favorable dans les conditions prévues par l'accord précité.

Le présent avenant annule, remplace et intègre certaines dispositions au sein de l'accord précité afin de le mettre en conformité avec les dispositions de l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/121 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Suspension du contrat de travail

L'article 3.2 « Suspension du contrat de travail » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 3.2. Suspension du contrat de travail

3.2.1. Suspensions du contrat de travail

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période soit :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- d'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obligatoire d'assurance maladie ;
- d'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle) ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, au titre notamment d'une mise en activité partielle ou en activité partielle de longue durée ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : reclassement, mobilité...).

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

Le maintien des garanties est assuré exclusivement pour la durée de cette suspension du contrat de travail du salarié et s'effectue dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés en activité effective.

Cependant, bénéficiant du maintien des garanties sans contrepartie de paiement des cotisations, les salariés en arrêt de travail dès lors qu'ils ne bénéficient plus du maintien de la rémunération prévue par la convention collective nationale du personnel des centres équestres. L'exonération de cotisations cesse en cas de reprise du travail à temps partiel ou complet du salarié, la cotisation étant alors due sur la base de salaire versé par l'employeur.

3.2.2. Autres cas de suspensions du contrat de travail

Dans tous les autres cas de suspension de contrat de travail (par exemple, les salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) les salariés ne bénéficient pas du maintien du régime de prévoyance complémentaire.

Les salariés pourront toutefois continuer à bénéficier des garanties en cas de décès (décès, IAD, rente éducation), pendant la période de suspension de leur contrat de travail, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation correspondante (part patronale et part salariale), dans les conditions et selon les modalités définies au contrat de garanties collectives.

La cotisation est calculée sur la base du salaire brut soumis à cotisation de sécurité sociale perçu par le salarié au titre des 12 mois précédant la suspension du contrat de travail.

Article 2

En vigueur étendu

Assiette de la cotisation

L'article 4.1 « Assiette de la cotisation » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les cotisations servant au financement du régime de prévoyance complémentaire sont exprimées en pourcentage du salaire brut soumis à cotisation de sécurité sociale, en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite des tranches A et B.

La tranche A est la partie de la rémunération annuelle brute limitée au plafond de la sécurité sociale.

La tranche B est la partie de la rémunération annuelle brute comprise entre une fois le plafond de la sécurité sociale et quatre fois ce plafond.

Il est précisé que pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 3.2.1, l'indemnisation versée dans ce cadre, bien que non soumise à cotisation de sécurité sociale, est intégrée dans l'assiette de la cotisation. »

Article 3

En vigueur étendu

Assiette des prestations

L'article 5.1 « Définition du salaire de référence » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le salaire de référence servant au calcul des prestations est égal au salaire brut soumis à cotisation de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçu par le salarié au cours des douze mois civils précédant l'évènement ouvrant droit à prestations.

En cas d'arrêt de travail du salarié au cours de cette période, le salaire de référence est le salaire brut reconstitué.

De même, lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence défini ci-dessus est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils ayant donné lieu à cotisation.

Pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 3.2.1, l'indemnisation versée dans ce cadre est intégrée dans l'assiette des prestations.

Dans tous les cas, le salaire de référence est limité aux tranches de salaire A et B définies comme suit :

- tranche A : fraction au plus égale au salaire limité à un plafond annuel sécurité sociale ;
- tranche B : fraction de salaire supérieure à un plafond annuel sécurité sociale et limitée à quatre plafonds annuels sécurité sociale. »

Article 4

En vigueur étendu

Règle de cumul

Le dernier paragraphe de l'article 5.3.6 « Incapacité temporaire de travail » à l'accord collectif du 11 octobre 2016 est modifié comme suit :

« En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié en application de la convention collective, du règlement du régime obligatoire d'assurance maladie, ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, ou un quelconque revenu de substitution) ne peut, en aucun cas, excéder la rémunération nette qu'il aurait perçu s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Toutefois, si à la date d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 3.2.1, ce cumul sera limité à 100 % de la rémunération nette équivalente à l'assiette des prestations. »

Les autres dispositions de l'article restent inchangées.

Le dernier paragraphe de l'article 5.3.7 « Invalidité permanente » à l'accord collectif du 11 octobre 2016 est modifié comme suit :

« En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié en application de la convention collective, du régime obligatoire d'assurance, ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, ou un quelconque revenu de substitution) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Toutefois, si à la date d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 3.2.1, ce cumul sera limité à 100 % de la rémunération nette équivalente à l'assiette des prestations. »

Les autres dispositions de l'article restent inchangées.

Article 5

En vigueur étendu

Entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de cinquante salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 6

En vigueur étendu

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 7

En vigueur étendu

Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1er octobre 2022 et ce pour une durée indéterminée.

Avenant n° 106 à la convention collective nationale du personnel des centres équestres du 11 juillet 1975

Modifiant les dispositions de l'avenant n° 89 du 15 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé.

Préambule

Article

En vigueur étendu

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont conclu le 15 octobre 2015 un accord relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de remboursement de frais de santé obligatoire qui, sans remettre en cause les régimes d'entreprise plus favorables, met à la charge de tous les employeurs entrant dans son champ d'application l'obligation de faire bénéficier leurs salariés non affiliés à l'Agirc d'une couverture au moins aussi favorable dans les conditions prévues par l'accord précité.

Le présent avenant annule, remplace et intègre certaines dispositions au sein de l'accord précité afin de le mettre en conformité avec les dispositions de l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/121 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

Il a par ailleurs été décidé de modifier l'annexe portant sur les prestations de frais de santé afin d'améliorer certaines garanties du régime complémentaire obligatoire.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Suspension du contrat de travail

L'article 3.2 « Suspension du contrat de travail » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 3.2. Suspension du contrat de travail

3.2.1. Suspensions du contrat de travail

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période soit :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- d'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obligatoire d'assurance maladie ;
- d'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle) ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, au titre notamment d'une mise en activité partielle ou en activité partielle de longue durée ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : reclassement, mobilité...).

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

Le maintien des garanties est assuré exclusivement pour la durée de cette suspension du contrat de travail du salarié et s'effectue dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés en activité effective.

3.2.2. Autres cas de suspensions du contrat de travail

Dans tous les autres cas de suspension de contrat de travail (par exemple, les salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) les salariés ne bénéficient pas du maintien du régime de complémentaire santé.

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

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

Article 2

En vigueur étendu

Annexe

L'annexe est supprimée et modifiée comme suit :

« *Tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle* (1), 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.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 203 à 205.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240014_0000_0018.pdf/BOCC 

Tableau des prestations santé Alsace-Moselle (2), 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.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 206 à 208.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240014_0000_0018.pdf/BOCC 

(1) Le tableau de garanties de l'avenant n° 106 de l'annexe 4 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.

(Arrêté du 5 mai 2024 - art. 1)

(2) Le tableau de garanties de l'avenant n° 106 de l'annexe 4 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.

(Arrêté du 5 mai 2024 - art. 1)

Entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de cinquante salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5

En vigueur étendu

Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1er octobre 2022 et ce pour une durée indéterminée.