

Brochure n° 3603

Convention collective nationale
IDCC : 7012. – PERSONNEL DES CENTRES ÉQUESTRES

AVENANT N° 84 DU 11 AVRIL 2013

NOR : AGRS1397211M
IDCC : 7012

Entre :

Le GHN ;

Le SNETE,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 12 A est modifié comme suit :

a) Le paragraphe « Période d'essai » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Période d'essai »

La période d'essai permet au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent et à l'employeur d'évaluer les compétences de l'intéressé dans son travail.

La période d'essai, sa durée et son renouvellement doivent être prévus dans le contrat de travail.

1. Durée de la période d'essai

La période d'essai a une durée maximale fixée à :

– 2 mois pour les coefficients 100 à 109 ;

– 3 mois pour les coefficients 111 à 167 sans délégation de pouvoir ;

– 4 mois pour le coefficient 167 lorsque le salarié a une délégation de pouvoir et le coefficient 193.

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

2. Renouvellement de la période d'essai

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

L'employeur devra faire savoir au salarié, avant l'expiration de la première période, s'il entend se prévaloir de la faculté de renouveler l'essai.

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

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

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

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ dans l'entreprise	DÉLAI MINIMUM DE PRÉVENANCE du salarié
Moins de 8 jours de présence	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures
Plus de 1 mois	2 semaines
Au moins 3 mois de présence	1 mois

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

Le délai de prévenance court à compter de la date de présentation de la lettre recommandée ou de la lettre remise en main propre ou à compter de la date à laquelle l'employeur ou le salarié a eu connaissance de la rupture de la période d'essai.

Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, celui-ci doit respecter un préavis de 48 heures.

Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Les parties n'ont pas à motiver leur décision de rompre, aucune procédure particulière ne doit être respectée.

Recommandation :

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

b) L'alinéa 4 du paragraphe « Prime d'ancienneté » est remplacé par les dispositions suivantes :

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

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

Article 2

Le paragraphe b de l'article 12 B est modifié comme suit.

a) Le paragraphe « Période d'essai » est supprimé et remplacé par :

« Période d'essai

Se référer à l'article 12 A. »

b) L'alinéa 4 du paragraphe « Prime d'ancienneté » est remplacé par les dispositions suivantes :

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

– 3 % après 3 ans d'ancienneté ;

– 1 % par année supplémentaire jusqu'à 10 ans d'ancienneté. »

Article 3

Les dispositions de l'article 12 C sont supprimées et remplacées comme suit :

« 1. Cas de recours au CDD

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

Cas particulier du CDD à caractère saisonnier :

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

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

2. Durée du contrat

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

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

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

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

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

Cette indemnité est réduite à 6 % si le salarié a bénéficié d'une formation professionnelle en dehors du temps de travail effectif, telle qu'une action de développement des compétences (exemple : obtention d'un diplôme d'Etat ou d'un titre reconnu par la présente convention collective ou par la CPNE-EE), ou d'un bilan de compétences.

Pour que cette réduction soit applicable, l'employeur doit proposer de manière individuelle au salarié concerné un accès à la formation professionnelle. »

Article 4

Le b de l'article 13.2 est modifié comme suit :

« b) En cas d'accident ou de maladie de la vie privée après 1 an d'ancienneté et jusqu'à 4 ans d'ancienneté (telle que définie à l'article 49 de la convention), il percevra à compter du huitième jour un salaire entier jusqu'à concurrence de 3 mois pour accident et de 2 mois pour maladie. »

Article 5

Il est ajouté un article 14.2 ainsi rédigé :

« Article 14.2

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

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

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

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé. Il doit également préciser la date de son retour.

Le contrat de travail est suspendu pendant cette période.

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

Ce congé peut se cumuler avec le congé prévu à l'article 40.2. »

Article 6

Le titre de la section 2 « Avantages en nature » du chapitre VII devient « Avantages en nature et cheval en pension ».

Article 7

L'article 20 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 20

Nourriture

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

Article 8

L'article 21 est modifié comme suit :

a) La phrase : « L'indemnité d'occupation que les employeurs sont autorisés à retenir sur la rémunération des salariés est fixée en annexe I » est supprimée et remplacée par la phrase : « L'indemnité d'occupation minimum que les employeurs sont autorisés à retenir sur la rémunération des salariés est fixée dans la grille des salaires. »

b) La phrase : « Le prix de la consommation de l'eau et du courant électrique est à la charge du salarié, sous réserve que celui-ci dispose de compteurs particuliers » est complétée par les mots : « ou divisionnaires ».

Article 9

L'article 22 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 22

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

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

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

L'employeur peut accepter la présence du cheval du salarié et y mettre fin dans les conditions habituelles de l'établissement. Un préavis de 1 mois minimum pour mettre fin à l'hébergement du cheval devra alors être respecté.

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 minimale 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. »

Article 10

L'article 25 est complété par l'alinéa suivant :

« L'employeur doit conserver un double des bulletins de paie du salarié pendant 5 ans. »

Article 11

L'article 26 est supprimé dans son intégralité.

Article 12

Le chapitre VIII « Durée du travail. – Repos hebdomadaires et jours fériés. – Heures supplémentaires » est supprimé. (Se reporter à l'annexe V sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.)

Article 13

Les dispositions du premier alinéa de l'article 31 sont supprimées et remplacées par la phrase : « Le droit aux congés payés est ouvert pour tout salarié travaillant dans l'entreprise. »

Article 14

A la fin du troisième alinéa de l'article 43.1, les mots « à moins d'accord entre les parties » sont supprimés.

Article 15

L'article 43.2 est modifié comme suit :

Au 1 *b*, dernier alinéa, les mots « un jour franc » sont remplacés par « 2 jours ouvrables ».

Au 2 *b*, avant-dernier alinéa, les mots « un jour franc » sont remplacés par « 2 jours ouvrables ».

Article 16

L'article 45.1 est modifié comme suit :

« ASSEDIC » est remplacé par « Pôle emploi » à la fois dans le titre de l'article et dans le texte.

Article 17

Le 6 « Reclassement professionnel » de l'article 48 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 6. Reclassement, formation professionnelle

A l'issue de son congé de formation, le salarié est réintégré dans son poste ou, si celui-ci n'est plus disponible, à un poste équivalent.

Sauf s'il s'y engage par écrit, l'employeur n'est pas tenu de prendre en compte la qualification ou les connaissances acquises par le salarié au cours du congé de formation.

Le salarié doit remettre à l'employeur une attestation mensuelle d'assiduité à la formation.

Le salarié qui n'a pas présenté sa démission dans les délais avant la fin du congé de formation doit reprendre son travail. »

Article 18

Au second alinéa de l'article 49, à la suite des mots : « de la durée des contrats antérieurs » sont ajoutés les mots : « y compris les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ».

Article 19

L'article 53 est modifié comme suit :

Au I, alinéa 2, les mots : « s'il a atteint ou dépassé l'âge de 60 ans » sont remplacés par : « s'il a atteint ou dépassé l'âge légal de la retraite ».

Les dispositions du II sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

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

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

- l'employeur interrogera par écrit le salarié dans un délai de 3 mois avant son anniversaire sur son intention de quitter volontairement l'entreprise ;
- si le salarié est d'accord, il pourra être mis en retraite ;
- si le salarié refuse dans un délai de 1 mois ou si l'employeur ne respecte pas les formalités requises, l'employeur sera dans l'impossibilité de mettre le salarié en retraite pendant l'année qui suit sa date d'anniversaire. Il pourra alors réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante et ce jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

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

- l'employeur peut notifier cette décision par écrit ;
- cette décision n'a pas à être motivée ;
- l'employeur peut se rétracter s'il obtient l'accord du salarié ;
- l'employeur devra respecter un délai de préavis prévu à l'article 43.1 de la convention pour chaque catégorie de personnel.

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

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

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

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

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

Article 20

L'article 54, intitulé « Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur » et dont les dispositions ont été abrogées par l'avenant n° 66 du 19 février 1999, est supprimé dans son intégralité.

Article 21

L'article 59 est modifié comme suit :

a) Pour la fiche cavalier-soigneur, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire d'un CAPA, option palefrenier-soigneur ou option soigneur d'équidés, d'un BEPA activités hippiques, d'un brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAP AAT), d'un titre à finalité professionnelle animateur assistant d'équitation (TFP AAE), d'un certificat de qualification professionnelle animateur soigneur assistant (CQP ASA) ou de 2 années d'expérience professionnelle dans le métier de soigneur ou d'une qualification professionnelle validée par la commission paritaire nationale pour l'emploi des établissements équestres (CPNE-EE). »

b) Pour la fiche animateur-soigneur, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi nécessite l'acquisition de compétences et des aptitudes dans l'encadrement et l'animation de groupes d'enfants. Cet emploi est accessible au titulaire d'un brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAP AAT), d'un brevet d'animateur poney (BAP), d'un titre à finalité professionnelle animateur assistant d'équitation (TFP AAE), du diplôme d'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). »

c) Pour la fiche guide équestre :

Les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« 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. »

Les capacités équestres professionnelles sont modifiées par :

Capacité III (voir annexe III).

d) Pour la fiche enseignant-animateur, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire du BEES 1 activités équestres, d'un certificat de qualification professionnelle enseignant animateur d'équitation (CQP EAE) ou organisateur de randonnées équestres (CQP ORE) ou d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport activités équestres (BPJEPS AE). »

e) Pour la fiche enseignant, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire d'un BEES 1 activités équestres, d'un certificat de qualification professionnelle enseignant animateur d'équitation (CQP EAE) ou organisateur de randonnées équestres (CQP ORE) ou d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire

et du sport activités équestres (BPJEPS AE) avec 5 années d'expérience ou d'un BEES 2 activités équestres ou d'un diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DESJEPS) mention "équitation". »

f) Pour la fiche enseignant responsable pédagogique, les conditions d'accès à l'emploi sont ainsi modifiées :

« Cet emploi est accessible au titulaire d'un BEES 2 activités équestres ou d'un diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport 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) ou d'un brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport activités équestres (BPJEPS AE) avec 10 années d'expérience. »

Article 22

L'annexe I est modifiée comme suit :

La rubrique « Avantages en nature » est supprimée et remplacée par :

« Avantages en nature. – Logement :

Valeur minimale mensuelle du logement :

Logement individuel :

– pièce d'au moins 9 m² meublée, éclairée, chauffée : 5 heures.

Logement familial :

– logement nu, par pièce de 9 m² : 3 heures ;

– majoration pour dépendance couverte de 12 m² : 2 heures ;

– majoration pour jardin de 250 m² : 2 heures.

Les heures correspondent à la valeur horaire du Smic. »

Article 23

L'annexe V est modifiée comme suit :

a) Paragraphe I, article 2 :

Rubrique « Organisation de l'horaire de travail » :

La phrase : « Pour tout temps de reprise s'ajoute un temps de préparation, d'accueil et de rangement des équipements, estimé à 25 % » est supprimée et remplacée par : « Le temps de travail effectué et rémunéré d'un enseignant ou d'un animateur est au moins égal à 125 % du temps de reprise effectif. »

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

b) Paragraphe I, article 3 :

Cet article est supprimé.

c) Paragraphe I, article 4 :

Les dispositions de la rubrique « Définition et paiement des heures supplémentaires » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

– de 25 % pour chacune des 8 premières heures (de la 36^e à la 43^e heure incluse) ;

– de 50 % à partir de la 44^e heure.

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

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

- au-delà de 46 heures de travail par semaine ;
- au-delà de 1 607 heures de travail par an ;
- au-delà des limites fixées par l'accord. »

Les dispositions de la rubrique « Contingent d'heures supplémentaires » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

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

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

d) Paragraphe I, article 5 :

Le 1 du b « Convention de forfait de rémunération » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 1. Convention de forfait de rémunération

Forfait du directeur :

La durée maximale fixée à l'article 8.4 de l'avenant n° 12 du 29 mars 2000 à l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles est de 1 940 heures de travail effectuées, soit 42,5 heures par semaine (1 940/45,7).

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

Si un horaire de travail supérieur est maintenu, tout dépassement des 1 940 heures devrait donner lieu à des jours de repos supplémentaires.

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

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

Depuis 2003 : $35 + 3,75 \times 1,25 = 39,69 \times 52/12 = 171,99$ arrondies à 172 heures. »

Dans le 2 « Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail », le nombre de jours travaillés est remplacé par « 218 ».

e) Paragraphe I, article 7 :

L'alinéa 4 est supprimé et remplacé par la phrase suivante :

« Les salariés mineurs ne peuvent pas travailler les jours fériés. »

Au même article, « 1 600 heures » est remplacé par « 1 607 heures ».

f) Paragraphe III, article 1 b « Durée du travail » :

Au 3^e paragraphe, la phrase : « Selon les années, la durée annuelle pouvant varier de 1 590 à 1 605 heures, le législateur a fixé le seuil à 1 600 heures » est remplacée par : « Le législateur a fixé le seuil à 1 607 heures. »

g) Paragraphe V :

1. Il est ajouté le préambule suivant :

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

2. A l'article 1^{er}, les mots « dans les centres de vacances » sont remplacés par « dans les centres de vacances ou à l'occasion d'activités impliquant l'accueil des enfants à la journée ».

Article 24

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 11 avril 2013.

(Suivent les signatures.)