

Brochure n° 3603

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

AVENANT N° 84 *TER* DU 21 NOVEMBRE 2014

NOR : *AGRS1597001M*

IDCC : 7012

Entre :

Le GHN ;

Le SNETE,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 12 A est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 12 A

Conclusion du contrat de travail pour le personnel non cadre

Embauche

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

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

Contrat de travail

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

Le contrat de travail, sans préjudice des dispositions des articles L. 1242-12 et L. 1242-13 du code du travail (ancien article L. 122-3), indique obligatoirement :

- la convention collective de référence ;
- la date d'effet du contrat ;
- la nature du contrat ;

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

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

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

Période d'essai

La 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 une 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 MINIMAL 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.

Prime d'ancienneté

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

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

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

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

L'article 12 B est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 12 B

Conclusion du contrat de travail pour le personnel cadre

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

Délégation de pouvoir relative à la sécurité des activités équestres

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

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

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

Parmi les cadres, on distingue deux catégories :

a) Cadres dirigeants

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

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

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

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

b) Cadres organisant leur temps de travail

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

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

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

Embauche

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

Contrat de travail

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

Le contrat de travail, sans préjudice des dispositions des articles L. 1242-12 et L. 1242-13 du code du travail (ancien article L. 122-3), indique obligatoirement :

- la convention collective de référence ;
- la date d'effet du contrat ;
- la nature du contrat ;
- le lieu de travail ;
- la définition de la délégation de pouvoir ;
- la qualification de l'emploi ;
- la catégorie d'emploi ;
- le coefficient de l'emploi ;
- la ou les éventuelles fonctions supplémentaires ;
- la durée et les modalités de la période d'essai ;
- la durée du travail ;

- le salaire réel ;
- les clauses particulières ;
- le régime de protection sociale et la caisse de retraite complémentaire ;
- les primes éventuelles ;
- les avantages en nature éventuels.

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

Période d'essai

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

Prime d'ancienneté

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

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

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

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

L'article 12 C est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 12 C

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.

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.

Il est possible de réduire le montant de l'indemnité de fin de contrat de 10 à 6 % moyennant des contreparties en termes de formation professionnelle. Celles-ci peuvent prendre la forme, en dehors du temps de travail effectif, d'une action de développement des compétences ou d'un bilan de compétences dans le cadre du plan de formation de l'entreprise (art. L. 1243-9 du code du travail).

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

Article 4

L'article 13 B est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 13 B

Garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail

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

a) En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sans condition d'ancienneté et jusqu'à 4 ans d'ancienneté (telle que définie à l'article 49 de la présente convention collective), il percevra, à compter du premier jour, un salaire entier jusqu'à concurrence de 3 mois d'absence ;

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

c) A partir de la cinquième année d'ancienneté, cette indemnité sera majorée de 1 mois par tranche de 4 années et plafonnée à 6 mois.

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

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

Article 5

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 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 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 remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 21

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.

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

Définition

Logement individuel :

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

Logement familial :

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

– majoration pour dépendance couverte en dur ou semi-dur de 12 m² environ : 2 heures ;

– majoration pour jardin d'une surface minimum de 250 m² attenant ou à proximité immédiate du logement : 2 heures.

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

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

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

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

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

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

1. Cas du personnel quittant volontairement son emploi :
 - évacuation des lieux dès la fin du préavis.
2. Cas du personnel licencié pour faute grave :
 - personnel vivant seul, évacuation immédiate ;
 - personnel chargé de famille, 1 mois après la notification du renvoi.
3. Cas du personnel licencié pour toute autre cause :
 - personnel vivant seul, évacuation dès la fin du préavis ;
 - personnel chargé de famille, 1 mois supplémentaire. »

Article 9

L'article 22 est 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. Ils devront alors respecter un préavis de 1 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 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 remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 25

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 les articles R. 3243-1 et suivants du code du travail (ancien article R. 143-2).

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

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

Article 11

L'article 26 est abrogé.

Article 12

L'article 31 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail. »

Article 13

L'article 43.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 43.1

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

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

Article 14

L'article 43.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 43.2

Procédure de licenciement

1. Licenciement pour motif disciplinaire

a) Convocation à l'entretien préalable

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

Cette convocation, qui ne peut être adressée plus de 2 mois après que l'employeur a eu connaissance de la faute du salarié, est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale, ou par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur une liste préfectorale.

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

b) Notification du licenciement

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

L'envoi de cette lettre ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien. Cette lettre doit préciser les motifs du licenciement.

2. Licenciement pour motif autre que disciplinaire et économique

a) Convocation à l'entretien préalable

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

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

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

b) Notification du licenciement

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

L'envoi de cette lettre ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables après le jour fixé pour l'entretien. Cette lettre doit préciser les motifs du licenciement.

3. Licenciement pour motif économique de moins de 10 salariés

a) Convocation à l'entretien préalable

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

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

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

b) Notification du licenciement

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

L'envoi de cette lettre ne peut intervenir avant un délai de 7 jours pour un non-cadre et de 15 jours pour un cadre, ce délai courant à compter de la date prévue pour l'entretien préalable.

Cette lettre doit indiquer le ou les motifs du licenciement.

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

Article 15

L'article 45.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 45.1

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 16

L'article 48 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 48

Congé individuel de formation

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

1. Conditions relatives au salarié

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

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

- 6 mois si le précédent stage a eu une durée inférieure ou égale à 80 heures ;
- 1 an si le précédent stage a été supérieur à 80 heures, inférieur ou égal à 160 heures ;
- un nombre de mois égal à $T/12$ si le précédent stage a été supérieur à 160 heures et inférieur ou égal à 1 152 heures (T étant la durée exprimée en heures du stage précédemment suivi) ;
- 8 ans si le précédent stage a été supérieur à 1 152 heures.

2. Conditions liées à l'entreprise

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

3. Demande de congé

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

- 30 jours avant le début du stage si celui-ci est à temps partiel ou dure moins de 6 mois ;

– 60 jours si celui-ci est à temps plein d'au moins 6 mois.

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

4. Demande de prise en charge par l'organisme paritaire

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

5. Rémunération du congé de formation

Après accord de l'organisme paritaire, le salarié en congé de formation perçoit une rémunération fixée à 80 % du salaire (100 % si le salaire est inférieur à deux fois le Smic) qu'il aurait perçu s'il était resté à son poste de travail.

Le salaire est versé au salarié en congé de formation par l'employeur, qui en demande ensuite le remboursement à l'organisme paritaire.

6. Reclassement. – 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 17

L'article 49 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 49

Ancienneté

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

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

Article 18

L'article 53 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 53

Départ à la retraite

1. Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le salarié quittant définitivement son emploi pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse est tenu de respecter le délai de préavis prévu à l'article 43.1 de la convention collective pour chaque catégorie de personnel, sans préjudice des dispositions des articles L. 1237-5 et suivants du code du travail (ancien article L. 122-14-13).

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

Personnel non cadre :

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

Personnel cadre :

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

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

2. Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur

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

Toute disposition contractuelle prévoyant la rupture de plein droit du contrat de travail du salarié en raison de son âge ou de son droit à bénéficier d'une pension de 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 à la 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 à la retraite pendant l'année qui suit sa date anniversaire. Il pourra alors réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante, et ce jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

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

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

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

- personnel ayant moins de 10 ans d'ancienneté : 2/10 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, voire 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 19

L'article 59 est modifié comme suit :

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 (BAPAAT), d'un titre à finalité professionnelle d'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). »

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 (BAPAAT), d'un brevet d'animateur poney (BAP), d'un titre à finalité professionnelle d'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). »

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). »

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). »

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". »

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 (DESJEPS) mention "équitation" avec 5 années d'expérience ou d'un BEES 1 "activités équestres", d'un certificat de qualification professionnelle "Enseignant animateur d'équitation" (CQP "EAE"), d'un certificat de qualification professionnelle organisateur de randonnées équestres (CQP "ORE") ou d'un brevet professionnel

de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, activités équestres (BPJEPS AE), avec 10 années d'expérience. »

Article 20

L'annexe V est modifiée comme suit :

A. – Le paragraphe I « Durée du travail. – Organisation. – Rémunération » de l'annexe V est remplacé par les dispositions suivantes :

« I. – Durée du travail. – Organisation. – Rémunération

Article 1^{er}

Durée du travail

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

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

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

Article 2

Horaire de travail et restriction à l'organisation du travail

Tenue de l'horaire du travail

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

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

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

Organisation de l'horaire de travail

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

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

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

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

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

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

Restrictions à l'organisation du travail

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

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

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

Pratique des activités équestres

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

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

Article 3

Rémunération

(Article abrogé.)

Article 4

Heures supplémentaires

Définition et paiement des heures supplémentaires

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

- de 25 % pour chacune des 8 premières heures (de la 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.

Contingent d'heures supplémentaires

En cas de modulation sur l'année, le contingent d'heures supplémentaires est celui fixé selon la législation en vigueur (130 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 délégué du personnel, l'employeur informera l'inspection du travail.

Rémunération des heures supplémentaires

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

- paiement avec le dernier bulletin de salaire en fonction de la majoration légale ;
- récupération sous forme de repos compensateur de remplacement égal au volume d'heures supplémentaires majoré selon le coefficient déterminé par la loi (exemple : 1 heure supplémentaire = 1 h 15 de repos lorsqu'il s'agit d'une heure rémunérée à 125 %).

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

Article 5

Dispositions spécifiques aux cadres

a) Cadres dirigeants

Ils sont exclus de la RTT.

b) Cadres organisant leur temps de travail

1. Convention de forfait de rémunération

Forfait du directeur

La durée maximale annuelle, fixée à l'article 8.4 de l'accord national de travail du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles tel que modifié par l'avenant n° 12 du 29 mars 2000, est de 1 940 heures de travail effectué, 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 arrondies 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 : $35 + 3,75 \times 1,25 = 39,69 \times 52/12 = 171,99$ heures arrondies à 172 heures.

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

Le nombre de jours actuellement travaillés est de 282.

La réduction du temps de travail portera ce nombre à 218 jours.

Une demi-journée vaut pour 0,5 jour.

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

La loi précise (art. L. 3121-49 du code du travail) :

“Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par la convention après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps et des congés payés reportés, le salarié doit bénéficier, au cours des 3 premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.”

Article 6

Repos hebdomadaire

Principe

Chaque semaine, le personnel des établissements équestres a droit à 1 journée de repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives. A ce temps de repos hebdomadaire s'ajoute le repos quotidien de 11 heures consécutives.

Dérogation de droit

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

Circonstances particulières

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

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

Article 7

Jours fériés

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

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

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

Les 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. »

B. – A l'article 1^{er} du paragraphe III « Modulation du temps de travail » de l'annexe V, le septième alinéa du *b* « Durée du travail » : « 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 remplacé par : « Le législateur a fixé le seuil à 1 607 heures ».

C. – Les dispositions du paragraphe V « Heures d'équivalence » de l'annexe V sont remplacées par les suivantes :

« Article 1^{er}

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

Pour les activités suivantes, le temps de travail effectif correspond à :

- randonnée avec découché : le temps de balade depuis la préparation du cheval avant le départ jusqu'au retour au centre équestre correspond à 9 heures de travail par journée ;
- dans les centres de vacances ou à l'occasion d'activités impliquant l'accueil des enfants à la journée : la journée de travail comprend la surveillance des enfants. Cette journée est évaluée à 7 heures de travail par jour ;
- concours : le temps de travail effectif, depuis la préparation jusqu'au rangement lors du retour, correspond à 1 journée ou 1 demi-journée de travail. Lorsque le concours se déroule sur une demi-journée, le temps de travail est évalué à 3 h 30. Lorsque le concours se déroule sur 1 journée, le temps de travail est évalué à 7 heures. »

Article 21

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 21 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)