

# **ANNEXE**

## **ETABLISSEMENTS D'ENTRAINEMENT DE CHEVAUX DE COURSES**

### **&**

## **DEBOURRAGE PRE-ENTRAINEMENT AU TROT**

#### **ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

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

#### **ARTICLE 2 - REMUNERATION MENSUELLE**

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

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

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

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

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

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

En cours de mois un acompte peut être demandé ; il est versé contre émargement. Il s'agit d'un paiement anticipé d'une partie du salaire, qui est un droit pour tout salarié. L'acompte

ne peut être supérieur au nombre de jours ou de semaines déjà effectués dans le mois considéré.

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

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

### **ARTICLE 3 – CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES SALARIES NON-CADRES**

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

La grille des classifications s'établit comme suit :

#### **Coefficient 100 – Employé**

##### **- Agent d'écurie 1<sup>er</sup> échelon**

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

#### **Coefficient 105 – Employé**

##### **- Cavalier/cavalière d'entraînement, de débouillage ou de pré-entraînement 1<sup>er</sup> échelon**

Employé(e) en cours d'acquisition des soins quotidiens des chevaux (hygiène, alimentation), de l'entraînement des chevaux (trot, galop, travail à la longe) ou du travail des jeunes chevaux (débourrage, pré-entraînement) et en outre non titulaire du CAPA de Lad-Jockey ou pendant les deux premières années de son entrée dans la profession (1).

#### **Coefficient 110 – Employé**

##### **- Agent d'écurie 2<sup>e</sup> échelon**

Employé(e) qualifié(e) réalisant des opérations variées, nécessitant une expérience antérieure ou un temps d'appropriation. Il/elle entretient les bâtiments de l'écurie. Il/elle ne monte pas à cheval, mais manipule tous les chevaux sous surveillance et contrôle intermittent ou périodique, et en outre titulaire d'un CAPA agricole ou éventuellement de plus de 6 mois d'expérience dans la profession (1).

#### **Coefficient 115 – Employé**

##### **- Cavalier/cavalière d'entraînement, de débouillage ou de pré-entraînement 2<sup>e</sup> échelon**

Employé(e) effectuant des soins quotidiens (hygiène, alimentation) , l'entraînement des chevaux (trot, galop, travail à la longe ) ou le travail des jeunes chevaux (débourrage, pré-

entraînement) et titulaire du CAPA de Lad-Jockey ou éventuellement ayant deux ans d'expérience dans la profession (1).

#### **Coefficient 120 – Employé qualifié**

- **Cavalier/cavalière d'entraînement, de débouillage ou de pré-entraînement 3<sup>e</sup> échelon**

Employé(e) qualifié(e) effectuant des soins quotidiens (hygiène, alimentation), l'entraînement des chevaux (trot, galop, travail à la longe) ou le travail des jeunes chevaux (débourillage, pré-entraînement) et en outre titulaire du Bac pro CGEH ou ayant plus de trois ans d'expérience dans la profession (1).

- **Employé(e) administratif**

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

#### **Coefficient 125 – Employé qualifié**

- **Cavalier/cavalière d'entraînement 4<sup>e</sup> échelon**

Employé(e) très qualifié(e), ayant une maîtrise complète de la profession, effectuant des soins quotidiens (hygiène, alimentation), l'entraînement de tout cheval de l'écurie (trot, galop, travail à la longe) ou le travail des jeunes chevaux (débourillage, pré-entraînement), et en outre titulaire du Bac pro CGEH ou ayant plus de quatre ans d'expérience dans la profession (1).

- **Accompagnateur/accompagnatrice**

Employé(e) parfaitement qualifié(e) qui, sans nécessairement monter à cheval, exécute avec compétence et expérience l'ensemble des tâches nécessaires pour emmener les chevaux aux courses suivant les instructions reçues (1).

#### **Coefficient 140 – Agent de maîtrise**

- **Manager d'écurie adjoint**

Salarié(e) hautement qualifié(e), qui par ses compétences et expériences professionnelles fait exécuter les instructions reçues dans une cour d'entraînement, de débouillage ou de pré-entraînement et supplée occasionnellement et pendant une courte durée le manager d'écurie (1).

- **Responsable administratif**

Secrétariat simple + secrétariat écurie + social et comptabilité 1<sup>er</sup> niveau (fiches horaires, gestion planning du personnel, DUE DA, saisie comptable, TVA, gestion MSA, santé, prévoyance).

#### **Coefficient 150 – Agent de maîtrise**

- **Manager d'écurie**

Salarié(e) hautement qualifié(e), qui par ses compétences et ses qualités professionnelles manage l'organisation, la gestion de l'écurie et du personnel suivant les instructions reçues (1).

(1) Il entre dans les attributions normales de tous les salariés non-cadres d'exécuter tous les travaux courants de l'écurie et d'accompagner et conduire les chevaux aux courses ou aux ventes, à l'exception du coefficient 100.

#### **ARTICLE 4 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES SALARIES CADRES**

##### **Coefficient 300 – Cadre**

###### **- Responsable de voyage**

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

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

##### **Coefficient 320 – Cadre**

###### **- Responsable d'écurie d'entraînement, de débouillage ou de pré-entraînement**

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

###### **- Assistant(e) de direction**

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

##### **Coefficient 340 – Cadre**

###### **- Entraîneur particulier C1**

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

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

##### **Coefficient 360 – Cadre**

###### **- Adjoint(e) d'entraînement**

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

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

## **Coefficient 380 – Cadre**

### **- Entraîneur particulier C2**

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

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

## **ARTICLE 5 – SALAIRE MINIMAL CONVENTIONNEL**

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

La grille des salaires minimaux conventionnels est nationale.

### **SALAIRES BRUTS MINIMAUX DES SALARIES NON-CADRES (151,67 HEURES)**

		Salaires horaires €	Salaires mensuels €
Coefficient	<b>100</b>	<b>11,80</b>	<b>1 789,71</b>
Coefficient	<b>105</b>	<b>11,95</b>	<b>1 811,93</b>
Coefficient	<b>110</b>	<b>11,99</b>	<b>1 818,09</b>
Coefficient	<b>115</b>	<b>12,15</b>	<b>1 842,72</b>
Coefficient	<b>120</b>	<b>12,31</b>	<b>1 867,35</b>
Coefficient	<b>125</b>	<b>12,44</b>	<b>1 887,37</b>
Coefficient	<b>140</b>	<b>12,89</b>	<b>1 955,10</b>
Coefficient	<b>150</b>	<b>13,82</b>	<b>2 096,73</b>

*A titre d'exemple, l'ancien coefficient 100 correspond au nouveau 105, l'ancien 135 correspond à peu près au nouveau 140, alors que l'ancien 150 reste 150...*

### **SALAIRES BRUTS MINIMAUX DES SALARIES CADRES (151,67 HEURES)**

		Salaires horaires €	Salaires mensuels €
Coefficient	<b>300</b>	<b>15,52</b>	<b>2 353,92</b>
Coefficient	<b>320</b>	<b>16,68</b>	<b>2 529,85</b>
Coefficient	<b>C1-340</b>	<b>16,48</b>	<b>2 500,00</b>
Coefficient	<b>360</b>	<b>18,82</b>	<b>2 854,43</b>
Coefficient	<b>C2-380</b>	<b>18,46</b>	<b>2 800,00</b>

## **ARTICLE 6 – CONGES ANNUELS PAYES**

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

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

## **ARTICLE 7 – PRIME D'ANCIENNETE**

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

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

Les taux applicables sont les suivants :

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

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

## **ARTICLE 8 – PRIMES**

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

Cette prime sera payée deux au moins fois par an, au personnel présent dans l'entreprise.

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

## **2/ Prime d'habillement :**

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

## **3/ Indemnité de transport**

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

## **4/Avantages en nature**

- Nourriture

Le prix journalier de la nourriture est fixé à deux heures trente de travail sur la base du salaire horaire conventionnel du coefficient 120

- Petit déjeuner : trente minutes

- Déjeuner : une heure

- Dîner : une heure

Le prix journalier de la nourriture est fixé comme suit (base 2 heures trente coefficient 120)

**Au 1<sup>er</sup> février 2024 : 31,10 €**

- Logement

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

### Logement individuel

- Chambre meublée, sans eau courante, éclairée, chauffée au moyen d'un appareil individuel : huit heures

- majoration pour eau courante à l'intérieur avec évacuation des eaux usées : trois heures trente

- majoration pour chauffage central : cinq heures trente

### Logement familial

- Logement nu avec électricité et eau potable à proximité (par pièce de 9 m<sup>2</sup>) : trois heures trente

- majoration pour eau courante à l'intérieur avec évacuation des eaux usés (par logement) : trois heures trente

- majoration pour salle d'eau (par logement) : quatre heures

- majoration pour WC à l'intérieur avec chasse d'eau (par logement) : trois heures trente

- majoration pour chauffage central (par logement) : cinq heures

- majoration pour dépendance couverte en dur ou demi-dur de 12 m<sup>2</sup> minimum : trois heures

- majoration pour jardin d'une surface minimum de 250 m<sup>2</sup> attenant ou à proximité immédiate du logement : trois heures

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

**Au 1<sup>er</sup> février 2024**

<u>Logement individuel</u>	
Chambre meublée, sans eau courante, éclairée, chauffée au moyen d'un appareil individuel (8 H sur la base du coef. 120)	99,52 €
. Majoration pour eau courante à l'intérieur avec évacuation des eaux usées (3 H 30 sur la base du coef. 120)	43,54 €
. Majoration pour chauffage central (5 H 30 sur la base du coef. 120)	68,42 €
<u>Logement familial</u>	
Logement nu avec électricité et eau potable à proximité (par pièce d'au moins 9 m <sup>2</sup> (3 H 30 sur la base du coef. 120)	43,54 €
. Majoration pour eau courante à l'intérieur avec évacuation des eaux usées (par logement) (3 H 30 sur la base du coef. 120)	43,54 €
. Majoration pour W.C. à l'intérieur avec chasse d'eau (par logement) (3 H 30 sur la base du coef. 120)	43,54 €
. Majoration pour salle d'eau (par logement) (4 H sur la base du coef. 120)	49,76 €
. Majoration pour chauffage central (par logement) (5 H sur la base du coef. 120)	62,20 €
. Majoration pour dépendance couverte en dur ou demi dur de 12 m <sup>2</sup> minimum (3 H sur la base du coef. 120)	37,32 €
. Majoration pour jardin d'une surface minimum de 250 m <sup>2</sup> attenant ou à proximité immédiate du logement (3 H sur la base du coef. 120)	37,32 €

Le prix de la consommation de l'eau et du courant électrique est à la charge du salarié, sous réserve que celui-ci dispose de compteurs particuliers, ainsi que la consommation du fuel et de toute autre source d'énergie.

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

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

Les salariés logés licenciés par l'employeur peuvent conserver le logement qu'ils occupent pendant une des durées prévues ci-dessous :

- Salarié célibataire : 15 jours
- Salarié marié sans enfant un mois
- Salarié marié avec enfant deux mois.

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

## **ARTICLE 9 – HEURES D'EQUIVALENCE LORS DES DEPLACEMENTS AUX COURSES OU AUX VENTES**

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

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

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

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

Les repas dès lors qu'ils sont pris sur un hippodrome ou au cours d'un déplacement aux courses constituent un avantage en nature, le prix du repas étant fixé à 15 euros.

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

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

## **ARTICLE 10 - TRAVAIL D'UN JOUR FERIE OU DU JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE**

### **A - JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE**

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

Lorsque les nécessités de la profession l'imposent :

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

Dans ce cas, les salariés concernés (3 dimanches travaillés sur 4) bénéficieront toutes les quatre semaines d'une demi-journée de repos complémentaire.

Le refus de travailler le dimanche pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

### **B - JOURS FERIES**

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

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

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

## **ARTICLE 11 - TRAVAIL DE NUIT**

Article R3163-1 du Code du travail

***Cet article ne concerne pas les écuries de débouillage et pré-entraînement.***

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

1° L'hôtellerie

2° La restauration

3° La boulangerie

4° La pâtisserie

5° Les spectacles

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

Article R3163-4 du Code du travail

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

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

Article R3163-5

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

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

## **ARTICLE 12 - INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT PROFESSIONNEL ET NON PROFESSIONNEL**

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

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

## **ARTICLE 13 - REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE**

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

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

#### **ARTICLE 14 - REGIME DE PREVOYANCE**

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

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