

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES PERSONNELS DES ACTIVITÉS HIPPIQUES

Applicable au 1^{er} juin 2024 – IDCC 7026

- Le Groupement Hippique National (GHN)
- L'Association des Entraîneurs de Galop (AEDG)
- Le Syndicat des Entraîneurs, Drivers et Jockeys de Trot (SEDJ)

D'une part,

- La Fédération Générale Agroalimentaire (CFDT)
- La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière (CGT)
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et des secteurs connexes (FO)
- La Fédération CFTC de l'Agriculture (CFTC)
- La Confédération Française de l'Encadrement CGC (CFE/CGC)

D'autre part,

Conviennent :

Préambule

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

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

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

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

TITRE 1^{ER} – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 1.1 – CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1.2 – DURÉE DE LA CONVENTION

ARTICLE 1.3 – RÉVISION

ARTICLE 1.4 – DÉNONCIATION

ARTICLE 1.5 – COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

1.5.1. Dispositions générales

1. Secrétariat de la CPPNI

2. Pouvoirs

3. Groupes de travail

1.5.2. CPPNI en tant que commission paritaire de négociation

1. Rôle et mission

2. Composition et fonctionnement

3. Calendrier prévisionnel

4. Délai de convocation

1.5.3. CPPNI en tant que commission paritaire d'interprétation

1. Modalités de saisine de la commission d'interprétation

2. Composition de la commission d'interprétation

3. Modalités de prise des décisions

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

ARTICLE 1.6 – FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS PARITAIRES

TITRE II : DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS

ARTICLE 2.1 – LIBERTÉ SYNDICALE ET LIBERTÉ D'OPINION

ARTICLE 2.2 – ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

2.2.1. ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET HOMMES

2.2.2. PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION

ARTICLE 2.3 – CONDITIONS PROPRES À CONCRÉTISER LE DROIT AU TRAVAIL DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

ARTICLE 2.4 – LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

TITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMPLOI

ARTICLE 3.1 – CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

3.1.1. Embauche

3.1.2. Contrat de travail

3.1.3. Conditions particulières relatives aux contrats à durée déterminée

1. Cas de recours au CDD

2. Durée du contrat

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

ARTICLE 3.2 – PÉRIODE D'ESSAI DANS LE CADRE D'UN CDI ET D'UN CDD

3.2.1. Période d'essai

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

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

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

ARTICLE 3.3 – DÉPART À LA RETRAITE

3.3.1. Départ volontaire à la retraite

3.3.2. Mise à la retraite

3.3.3. Indemnité

ARTICLE 3.4 – TRAVAIL INTERMITTENT

TITRE IV – APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 4.1 – FORMATION

ARTICLE 4.2 – APPRENTISSAGE

TITRE V – DURÉE DU TRAVAIL

ARTICLE 5.1 – NOTION DE TRAVAIL EFFECTIF

ARTICLE 5.2 – DURÉE DU TRAVAIL

ARTICLE 5.3 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

ARTICLE 5.4 – TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

5.4.1. Organisation du travail dans la journée

1. Interruptions au cours d'une journée de travail
2. Modification des horaires

5.4.2. Heures complémentaires

5.4.3. Avenant temporaire de complément d'heures

ARTICLE 5.5 – CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

ARTICLE 5.6 – AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNÉE

5.6.1. Champ d'application

5.6.2. Durée du travail

5.6.3. Périodes de référence

5.6.4. Heures supplémentaires

5.6.5. Programmation – Variation – Délai de prévenance

5.6.6. Rémunération

5.6.7. Cas d'année incomplète

1. Absences ne donnant pas lieu à récupération (ou absence non travaillées et rémunérées)
2. Absences donnant lieu à récupération (ou absence non travaillées et non rémunérées)
3. Outils de suivi et de contrôle de la durée du travail

5.6.8. Augmentations des salaires en cours d'année

TITRE VI – CLASSIFICATIONS

TITRE VII – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

ARTICLE 7.1 – MÉDECINE DU TRAVAIL

ARTICLE 7.2 – DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES

ARTICLE 7.3 – ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

TITRE VIII – DATE D'EFFET, DEPOTS ET DEMANDE D'EXTENSION

ARTICLE 8.1 – DATE D'EFFET

ARTICLE 8.2 – EXTENSION DEMANDÉE

ARTICLE 8.3 – DEPOT

ANNEXES

Annexe 1 – ORGANISATION DES ÉLECTIONS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Annexe 2 – ANNEXE PROFESSIONNELLE TROT

Annexe 3 – ANNEXE PROFESSIONNELLE GALOP

Annexe 4 – ANNEXE PROFESSIONNELLE CENTRES ÉQUESTRES

TITRE 1^{ER} – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 1.1 – CHAMP D'APPLICATION

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

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

ARTICLE 1.2 – DURÉE DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

ARTICLE 1.3 – RÉVISION

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

ARTICLE 1.4 – DÉNONCIATION

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

ARTICLE 1.5 – COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

La loi n° 2016-1088 du 08 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels vise à renforcer le rôle des branches professionnelles et la négociation collective en leur sein. En particulier, l'article 24 de ladite loi impose la création, au sein de chaque branche, d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

1.5.1. Dispositions générales

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

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

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

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

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

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

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

1- Secrétariat de la CCPNI

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

- Par voie postale, à l'adresse suivante :

GHN
Secrétariat de la CPPNI
12 avenue de la république
41600 LAMOTTE-BEUVRON

- Sous format numérique, à l'adresse suivante : chevalcppni@gmail.com

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

2- Pouvoirs

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

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

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

3- Groupes de travail

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

1.5.2. CPPNI en tant que commission paritaire de négociation

1- Rôle et mission

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

Elle doit notamment se réunir pour :

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

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

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

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

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

2- Composition et fonctionnement

La commission est composée de :

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

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

La durée du mandat est de quatre ans, avec une alternance à mi-mandat du Président et du Secrétaire.

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

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

3- Calendrier prévisionnel

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

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

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

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

4- Délai de convocation

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

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

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

1.5.3. CPPNI en tant que commission paritaire d'interprétation

La CPPNI peut être amenée à rendre un avis :

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

1- Modalités de saisine de la commission d'interprétation

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

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

2- Composition de la commission d'interprétation

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

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

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

3- Modalités de prise des décisions

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

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

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

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

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

ARTICLE 1.6 – FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS PARITAIRES

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

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

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

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

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

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

TITRE II – DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS

ARTICLE 2.1 – LIBERTÉ SYNDICALE ET LIBERTÉ D'OPINION

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

Les parties s'engagent à ne prendre en aucun cas en considération pour quiconque, pour l'embauche et dans les relations de travail au sein de l'entreprise les origines, les croyances,

les opinions politiques ou philosophiques, ni le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat.

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

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

ARTICLE 2.2 – ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

2.2.1. Égalité entre les femmes et les hommes

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

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

2.2.2. Principe de non-discrimination

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

Les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent à respecter le principe de non-discrimination. Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de

lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ou de tout autre critère prohibé par le code du travail.

Les salariés respecteront les mêmes principes de non-discrimination dans le travail.

ARTICLE 2.3 – CONDITIONS PROPRES À CONCRÉTISER LE DROIT AU TRAVAIL DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

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

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

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

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

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

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

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

Les partenaires sociaux de la branche se réunissent pour négocier, tous les 4 ans (article L2241-1 du code du travail), sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

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

ARTICLE 2.4 – LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

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

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

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

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

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

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

(Voir annexe sur les élections du CSE).

TITRE III – DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMPLOI

ARTICLE 3.1 – CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

3.1.1. Embauche

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

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

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

3.1.2. Contrat de travail

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

Le contrat de travail écrit indique notamment :

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

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

Toute modification ultérieure du contrat fera l'objet d'un avenant signé par les deux intéressés.

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

3.1.3. Conditions particulières relatives aux contrats à durée déterminée

1- Cas de recours au CDD

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

2- Durée du contrat

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

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

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

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

ARTICLE 3.2 – PÉRIODE D’ESSAI DANS LE CADRE D’UN CDI ET D’UN CDD

3.2.1. Période d’essai

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

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

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

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

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

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

Dans les établissements d’entraînement de chevaux de course au trot et au galop :

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

Renouvellement de la période d’essai en CDI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

	Présence du salarié dans l'entreprise			
	Inférieure à 8 jours	Entre 8 jours et 1 mois	Entre 1 mois et 3 mois	Au-delà de 3 mois
Rupture à l'initiative du salarié	24 heures	48 heures		
Rupture à l'initiative de l'employeur		48 heures	2 semaines	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 de ce délai de prévenance.

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

ARTICLE 3.3 – DÉPART À LA RETRAITE

3.3.1. Départ volontaire à la retraite

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

3.3.2. Mise à la retraite

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

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

L'employeur pourra réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante, et cela chaque année, jusqu'au 70^{ème} anniversaire du salarié.

3.3.3. Indemnité

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

ARTICLE 3.4 – TRAVAIL INTERMITTENT

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

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

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

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

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

Lorsque l'employeur souhaite faire travailler le salarié pour une période qui n'est pas prévue au contrat, il doit communiquer sa demande au salarié au moins 7 jours calendaires avant le début de la période de travail non programmée.

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

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

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

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

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

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

TITRE IV – APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

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

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

ARTICLE 4.1 – FORMATION

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 4.2 – APPRENTISSAGE

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

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

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

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

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

- le 1^{er} exemplaire est conservé par l'apprenti,
- le 2^{ème} est remis à l'employeur,
- et le 3^{ème} est conservé par l'opérateur de compétences.

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

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

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

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

TITRE V – DURÉE DU TRAVAIL

ARTICLE 5.1 – NOTION DE TRAVAIL EFFECTIF

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

Ne sont pas considérées comme temps de travail effectif :

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

ARTICLE 5.2 – DURÉE DU TRAVAIL

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

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

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

La durée maximale de travail par jour est fixée à 10 heures.

Les dispositions relatives aux jeunes travailleurs sont celles fixées par le code rural et de la pêche maritime (CRPM) à l'article L 715-1.

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

ARTICLE 5.3 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

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

- De 25 % pour chacune des 8 premières heures (de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure incluse) ;
- De 50 % à partir de la 44^{ème} heure.

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

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

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

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

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

ARTICLE 5.4 – TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

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

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

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

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

5.4.1. Organisation du travail dans la journée

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

- **Interruptions au cours d'une journée de travail**

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

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

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

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

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

Ainsi, les horaires de travail pourront comporter une coupure pouvant aller jusqu'à six heures. Dans ce cas, il sera alloué, par mois concerné où le salarié aura travaillé au moins la moitié du

mois, une indemnité de sujétion spéciale équivalente à une heure de travail, n'entrant pas dans l'assiette de calcul des congés payés ; en aucun cas la modalité de calcul de cette prime n'a pour objet d'augmenter le temps de travail effectif.

- **Modification des horaires**

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

Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changements des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document devant être transmis au salarié.

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

5.4.2. Heures complémentaires

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

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

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

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

5.4.3. Avenant temporaire de complément d'heures

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

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

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

ARTICLE 5.5 – CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

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

Mariage ou Pacs du salarié	4 jours
Mariage d'un enfant	2 jours
Naissance ou adoption	3 jours
Décès d'un enfant du salarié	12 jours 14 jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente
Décès du conjoint du salarié, du partenaire pacsé ou du concubin	5 jours
Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur	3 jours
Décès d'un gendre, d'une bru	1 jour
Décès d'un grand parent, d'un petit enfant, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	1 jour
Mariage d'un frère ou d'une sœur	1 jour
Annnonce survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant conformément à l'article L. 3142-4 du code du travail.	5 jours

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

Congé de deuil

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

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

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

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

ARTICLE 5.6 – AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNÉE

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

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

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

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

5.6.1. Champ d'application

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

5.6.2. Durée du travail

La durée normale de travail annuelle est de 1607 heures.

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

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

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

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

- 1° Travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;
- 2° Travaux saisonniers ;
- 3° Travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

Le dépassement :

- 1° Ne peut excéder deux heures par jour soit une durée de travail de douze heures par jours pendant un maximum de six journées consécutives ;
- 2° Ne peut excéder trente heures par période de douze mois consécutifs ; un contingent supérieur ou inférieur peut toutefois être fixé par convention collective ou accord collectif étendu.

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

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

5.6.3. Périodes de référence

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

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

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

5.6.4. Heures supplémentaires

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

Constituent en revanche des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1607 heures à l'exclusion des heures supplémentaires déjà rémunérées.

Les heures supplémentaires seront :

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

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

5.6.5. Programmation – Variation – Délai de prévenance

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

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

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

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

5.6.6. Rémunération

Afin d'éviter toute variation de rémunération entre les périodes hautes et basses d'activité, le salaire de base sera indépendant de l'horaire réellement effectué dans le mois : la rémunération sera lissée sur l'année. Les salariés seront rémunérés sur la base de 35 heures par semaine, soit sur 151,67 heures par mois.

5.6.7. Cas d'année incomplète

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- **Outils de suivi et de contrôle de la durée du travail**

La mise en œuvre de trois compteurs est recommandée :

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

5.6.8. Augmentations des salaires en cours d'année

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

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

TITRE VI – CLASSIFICATIONS

Voir Annexes

TITRE VII – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

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

ARTICLE 7.1 – MÉDECINE DU TRAVAIL

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

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

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

ARTICLE 7.2 – DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

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

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

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

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

Ces mesures comprennent notamment :

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 7.3 – ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

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

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

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

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

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

Particularités

- Port du casque :

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

- Gilet de protection :

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

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

- Casques ou gilets fournis neufs :

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

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

- Avant 1 mois : 100% du prix d'achat ;
- De 2 à 6 mois : 80% ;

- Après 6 mois : 50% du prix d'achat ;
- À compter de 2 ans de possession : le salarié sera définitivement propriétaire de son casque et/ou gilet.

TITRE VIII – DATE D’EFFET, DEPOTS ET DEMANDE D’EXTENSION

ARTICLE 8.1 – DATE D’EFFET

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

ARTICLE 8.2 – EXTENSION DEMANDEE

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

ARTICLE 8.3 – DEPOT

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et suivants du Code du travail, un exemplaire de cette convention est déposé par la partie la plus diligente auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) de l'Ile-de-France ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

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

