

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE
TRAVAIL CONCERNANT LE PERSONNEL OCCUPÉ
DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU TROT DU 9
JANVIER 1979. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 7 MAI

IDCC 7013

Brochure 3605

TEXTE INTÉGRAL

05/04/2023

Sommaire

Convention collective nationale de travail concernant le personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot du 9 janvier 1979. Etendue par arrêté du 7 mai 1979 JONC 11 mai 1979. 1

Chapitre Ier : Dispositions générales	1
Champ d'application.	1
Avantages acquis.	1
Durée, dénonciation, révision de la convention.	1
Adhésions ultérieures.	1
Dépôt légal et extension.	1
Chapitre II : Procédure de conciliation	1
Commission paritaire de conciliation.	1
Chapitre III : Droit syndical et liberté d'opinion-Délégués du personnel	2
Liberté syndicale et d'opinion.	2
Exercice du droit syndical.	2
Droit de grève.	2
Représentation du personnel	2
Chapitre IV : Classification des emplois	2
Définition des catégories professionnelles des ouvriers et nombre de points correspondants, *coefficients*	2
Chapitre V : Salaires	3
Salaires.	3
Salaire des jeunes salariés.	3
Rémunération des apprentis (1).	3
Salaires des ouvriers à capacité professionnelle réduite.	3
Chapitre VI : Primes et accessoires de salaires	3
Prime d'ancienneté.	3
Prime des gagnants.	3
Indemnité de transport.	3
Avantages en nature.	3
Heures d'équivalence lors des déplacements aux courses.	4
Chapitre VII : Paiement des salaires	4
Périodicité de la paie et modalités de règlement des salaires (1) *Rupture du contrat de travail*	4
Bulletin de paie.	4
Chapitre VIII : Temps de travail-Repos hebdomadaire	4
Durée du travail.	4
Repos hebdomadaire.	5
Heures supplémentaires.	5
Paiement du travail des jours fériés.	5
Chapitre IX : Conclusion-Suspension-Cessation du contrat de travail à durée indéterminée	5
Embauchage.	5
Période d'essai.	5
Délai de préavis.	5
Indemnité compensatrice de préavis.	5
Indemnité de licenciement (1).	5
Attestation de cessation de travail à durée indéterminée et certificat de travail à durée indéterminée.	6
Reçu pour solde de tout compte.	6
Suspension du contrat de travail à durée indéterminée.	6
Chapitre X : Congés	6
Appréciation du droit au congé.	6
Année de présence.	6
Notion de travail effectif.	6
Durée du congé.	7
Congé des jeunes travailleurs.	7
Fractionnement du congé.	7
Indemnité de congés payés.	7
Indemnité compensatrice de congé payé.	7
Congés spéciaux.	7
Chapitre XI : Hygiène et sécurité du travail	7
Hygiène et sécurité.	7
Médecine du travail.	8
Chapitre XII : Apprentissage	8
Chapitre XIII : Adhésion de syndicat professionnel	8
Textes Attachés	8
Accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977	8
Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989	9
Bénéficiaires	9
Garanties	9
Prestations	11
Organisme gestionnaire	12
Cotisation Santé	12
Comité de gestion	13
Maintien de la garantie décès	13
Entrée en vigueur	13
Extension	13
Protocole d'accord du 14 décembre 1994 relatif à la commission paritaire professionnelle	13
Rôle de la commission	13
Composition	14

Durée du mandat	14
Périodicité des réunions	14
Organisation administrative des réunions	14
Ordre du jour des réunions	14
Statut des membres salariés	14
Durée	14
Information	15
Annexe III : Avenant n° 34 du 4 septembre 1998	15
Avenant à l'accord national de prévoyance Avenant n° 5 du 20 août 2003	15
Avenant à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 Avenant n° 6 du 21 décembre 2005	15
Préambule	15
Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989	15
Avenant n° 8 du 4 février 2008 à l'accord du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance	17
Préambule	17
Avenant n° 9 du 16 octobre 2009 à l'accord du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance	17
Préambule	17
Avenant n° 10 du 3 décembre 2009 à l'accord du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance	18
Préambule	18
Avenant n° 11 du 19 août 2011	18
Préambule	18
Avenant n° 13 du 25 juin 2014 à l'accord prévoyance du 8 juin 1989	19
Avenant n° 12 du 27 février 2015 à l'accord prévoyance du 8 juin 1989	20
Préambule	20
Avenant n° 14 du 28 septembre 2015	20
Préambule	20
Avenant n° 15 du 19 novembre 2015	23
Préambule	24
Avenant n° 16 du 19 novembre 2015	24
Préambule	24
Avenant n° 17 du 15 décembre 2016	25
Préambule	25
Avenant n° 51 du 3 janvier 2017 modifiant l'article 21 de la convention collective	25
Avenant n° 52 du 17 novembre 2017 modifiant l'article 26 de la convention collective	26
Accord de méthode du 25 septembre 2018 relatif à la fusion des branches professionnelles des centres équestres	26
Préambule	26
Avenant n° 18 du 20 novembre 2019	27
Préambule	27
Avenant n° 19 du 20 novembre 2020	28
Préambule	28
Avenant n° 58 du 19 janvier 2022 relatif à la modification de l'article 21 de la convention collective	29
Textes Salaires	29
Avenant n° 40 du 3 octobre 2006 relatif aux salaires	29
Avenant n° 42 du 2 septembre 2008 relatif aux salaires	30
Avenant n° 43 du 8 juin 2010 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2010	30
Avenant n° 44 du 14 février 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2011	31
Avenant n° 45 du 23 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2012	31
Avenant n° 46 du 25 juin 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2013	31
Avenant n° 47 du 2 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2014	31
Avenant n° 48 du 12 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2015	32
Avenant n° 49 du 18 juillet 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er août 2016	32
Avenant n° 50 du 3 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2017	32
Avenant n° 53 du 15 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2018	33
Avenant n° 54 du 10 septembre 2019 relatif aux salaires au 1er juillet 2019	33
Avenant n° 57 du 19 janvier 2022	33
Avenant n° 59 du 22 septembre 2022	33
Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989	34
Bénéficiaires	34
Garanties	34
Prestations	36
Organisme gestionnaire	37
Cotisation Santé	37
Comité de gestion	37
Maintien de la garantie décès	37
Entrée en vigueur	38
Extension	38
Textes Attachés	38
Avenant à l'accord national de prévoyance Avenant n° 5 du 20 août 2003	38
Avenant à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 Avenant n° 6 du 21 décembre 2005	38
Préambule	38
Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989	38
Avenant n° 12 du 27 février 2015 à l'accord prévoyance du 8 juin 1989	40
Préambule	40
Avenant n° 13 du 25 juin 2014 à l'accord prévoyance du 8 juin 1989	40
Accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT)	41
Préambule	42

Annexe	46
Statuts	46
Textes Attachés	50
Adhésion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF à l'accord du 18 décembre 2018	50
Adhésion par lettre du 8 février 2022 du SNBI à l'accord constitutif de l'opérateur de compétences OCAPIAT du 18 décembre 2018	50
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Avenant n° 49</i>	NV-1
<i>Avenant n° 17</i>	NV-1
<i>Avenant n° 50</i>	NV-1
<i>Avenant n° 51</i>	NV-1
<i>Avenant du 17 novembre 2017</i>	NV-2
<i>Avenant de salaires n° 53 du 15 janvier 2018</i>	NV-2
<i>Avenant n°54 du 10 septembre 2019</i>	NV-2
<i>Avenant n° 19 du 20 novembre 2020</i>	NV-3
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale de travail concernant le personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot du 9 janvier 1979. Etendue par arrêté du 7 mai 1979 JONC 11 mai 1979.

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France.
Organisations de salariés	Confédération générale du travail Force ouvrière.
Organisations adhérentes	Association des propriétaires de chevaux de courses au trot en France. Organisations syndicales de salariés : Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC ; Fédération générale agro-alimentaire CFDT ; Fédération nationale agro-alimentaire et forestière CGT ; Syndicat hippique national CFE-CGC. Certaines clauses de la convention ne sont pas étendues ; elles figurent dans le texte, en caractères italiques et sont signalées par un renvoi en bas de page (ou consulter les arrêtés d'extension reproduits à la fin de la brochure). D'autres clauses ont été étendues sous réserve de l'application de dispositions législatives ou réglementaires (consulter obligatoirement les arrêtés d'extension). Bénéficient des dispositions conventionnelles à compter de leur date d'effet (cf. ' Liste chronologique des textes ', page V...) les salariés travaillant dans les établissements d'entraînement de chevaux de course au trot adhérents aux organisations patronales signataires. Les salariés dont l'employeur n'est pas membre d'une organisation patronale signataire bénéficient des dispositions conventionnelles étendues à compter de la date de publication au Journal officiel des arrêtés d'extension.

Chapitre Ier : Dispositions générales

Champ d'application.

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs, les salariés, les apprentis français et étrangers occupés dans les établissements d'entraînement de chevaux de course au trot en France.

Elle s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou les accords d'établissement lorsque ceux-ci sont moins favorables aux salariés.

Avantages acquis.

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention ne peut être cause, pour aucun salarié, et pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle, y compris tous avantages en nature ou en espèces, acquis antérieurement à la signature de la présente convention.

Durée, dénonciation, révision de la convention.

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-9-1998 BOCC 98-39 étendu par arrêté du 29-12-1998 JORF 9-1-1999.

La convention prend effet à compter du 1er septembre 1976.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée par l'une des parties contractantes sous réserve que la dénonciation soit notifiée, par pli recommandé, avec accusé de réception adressé un mois avant l'échéance biennale, aux autres parties intéressées.

Toutefois, même après dénonciation, la présente convention restera en vigueur jusqu'à ce qu'intervienne la signature d'une nouvelle convention dans le délai d'un an.

Chaque partie signataire peut demander la révision d'un ou plusieurs articles de la présente convention à condition d'en formuler la demande par pli recommandé, avec accusé de réception et préavis d'un mois suivant la même procédure que celle retenue pour la dénonciation.

La demande de révision devra faire mention des articles mis en cause et des modifications à leur apporter. En même temps, elle demandera la réunion de la commission mixte composée conformément à l'article L. 133-1 du code du travail.

Adhésions ultérieures.

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-9-1998 BOCC 98-39 étendu par arrêté du 29-12-1998 JORF 9-1-1999.

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 133-2 du code du travail, ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs, peut adhérer à la convention collective dans les conditions prévues par la loi.

Dépôt légal et extension.

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-9-1998 BOCC 98-39 étendu par arrêté du 29-12-1998 JORF 9-1-1999.

La convention ainsi que ses avenants et ses annexes sont remis à chacune des organisations signataires et 5 autres exemplaires signés sont déposés au service pluridépartemental de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.

L'extension de la présente convention par voie d'arrêté ministériel est demandée par les parties signataires (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension.

Chapitre II : Procédure de conciliation

Commission paritaire de conciliation.

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-9-1998 BOCC 98-39 étendu par arrêté du 29-12-1998 JORF 9-1-1999.

Il est institué une commission paritaire de conciliation, composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants d'employeurs désignés par les organisations patronales signataires.

Cette commission, pour statuer valablement, devra être composée d'un minimum de 4 membres à parité.

Cette commission a pour rôle :

- a) De concilier les parties en cas de conflits collectifs de travail ;
- b) D'interpréter la convention.

La présidence, dont la durée est limitée à un an, est assurée alternativement par un représentant des salariés et par un représentant des employeurs. Le président est élu parmi les membres de la commission.

En cas de conflit, la commission paritaire de conciliation est saisie par la partie la plus diligente au moyen d'une lettre recommandée adressée à son président qui élit domicile au siège de l'organisation qu'il représente.

La commission convoquée par son président examine le différend dans un délai minimum de trois jours et maximum de huit jours à dater de la réception de la lettre recommandée.

Les résultats des réunions des commissions paritaires de conciliation sont consignés dans un procès-verbal de conciliation totale ou partielle, de non-conciliation ou d'ajournement dont un exemplaire est transmis au service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Le procès-verbal de conciliation est dressé sur-le-champ, il doit être signé par le président et les membres de la commission et par les parties présentes.

En cas de non-conciliation ou d'ajournement, le procès-verbal doit être notifié aux parties dans les huit jours suivant la réunion.

En cas d'échec, les conflits peuvent être soumis à la procédure légale de conciliation.

Le temps passé par les représentants des salariés à ces commissions de conciliation sera rémunéré comme temps de travail (au maximum un représentant des salariés par entreprise).

Chapitre III : Droit syndical et liberté d'opinion-Délégués du personnel

Liberté syndicale et d'opinion.

Article 7

En vigueur étendu

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu du livre IV du code du travail sont reconnus.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le congédiement.

Exercice du droit syndical.

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-9-1998 BOCC 98-39 étendu par arrêté du 29-12-1998 JORF 9-1-1999.

Sur demande écrite de leur syndicat adressée au moins 8 jours à l'avance, les représentants syndicaux peuvent obtenir un congé pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation, dans la limite de 5 jours par an dont 3 rémunérés. Les assemblées statutaires auront lieu de préférence en dehors des meetings.

Les salariés, membres de la commission mixte ou d'une commission instituée par la présente convention, peuvent obtenir, sur justification du président de la commission, les autorisations écrites d'absence rémunérée pour participer aux travaux de ces commissions.

Droit de grève.

Article 9

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 8 du 9-1-1979 en vigueur le 1-1-1979 *étendu par arrêté du 7-5-1979 JONC 11-5-1979*.

La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute grave imputable au salarié. Préalablement la réunion de la commission de conciliation prévue à l'article 6 de la présente convention sera sollicitée par la partie la plus diligente.

Un service minimum de sécurité doit être assuré :

Garde, nourriture et soins d'urgence à tout cheval malade.

Il est prévu un salarié de garde pour quinze chevaux.

Représentation du personnel

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-9-1998 BOCC 98-39 étendu par arrêté du 29-12-1998 JORF 9-1-1999.

Les délégués du personnel sont élus et exercent leur fonction dans les conditions fixées par les dispositions du titre II du livre IV du code du travail.

Le cas échéant, il sera institué un comité d'entreprise dans les conditions prévues par le titre III du livre IV du code du travail.

Le taux de financement des oeuvres sociales du comité d'entreprise est fixé à 0,50 % de la masse salariale, sans préjudice de l'article L. 432-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux ont décidé, pour développer les relations collectives, de mettre en place sur le centre d'entraînement de Grosbois une structure de discussion entre employeurs et salariés (cf. protocole d'accord du 14 décembre 1994, annexe II).

(1) Pour l'application de cette clause, voir le code du travail L432-9).

Chapitre IV : Classification des emplois

Définition des catégories professionnelles des ouvriers et nombre de points correspondants, *coefficients*

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-9-1998 BOCC 98-39 étendu par arrêté du 29-12-1998 JORF 9-1-1999.

Garçon de cour - Salarié exécutant des tâches n'exigeant aucune connaissance ou initiative et n'ayant qu'un contact restreint avec les chevaux :100

Lad 1er échelon :

Ayant moins de six mois de profession : 100

Ayant plus de six mois de profession : 105

Salarié embauché pour soigner, monter et atteler les chevaux, mais n'ayant

pas fait d'apprentissage dans la profession.

Lad 2e échelon : 110

Salarié embauché pour soigner, monter et atteler les chevaux ayant une connaissance certaine de l'équitation et plus de 2 ans de métier.

Lad 3e échelon : 115

Lad chauffeur de véhicule léger. Salarié qualifié, sachant faire les toilettes, soigner et travailler un cheval, monter et atteler, dresser les chevaux, ayant fait son apprentissage dans une écurie ou dans une école de formation professionnelle et titulaire du CAPA et ayant plus de 2 ans de pratique professionnelle, ou du BEPA et ayant plus d'un an de pratique professionnelle.

Garçon d'écurie : 120

Salarié hautement qualifié, apte en raison de sa compétence et de ses qualités professionnelles et morales à suppléer le responsable de cour.

Garçon de voyage : 120

Garçon chauffeur de poids lourds.

Responsable de cour : 135

Salarié hautement qualifié, capable d'exécuter avec compétence, initiative et expérience et qualités morales, l'ensemble des décisions à prendre dans une cour d'entraînement et ainsi à suppléer occasionnellement le premier garçon.

Premier garçon : 150

Salarié hautement qualifié apte en raison de sa compétence et de ses qualités professionnelles et morales à maintenir l'ordre et la bonne marche de l'écurie et du personnel et à suppléer occasionnellement l'employeur pendant une courte durée.

Garçon de confiance - Ce terme ne définit pas un emploi. Il est utilisé habituellement indistinctement pour le salarié qui a la principale responsabilité dans le centre d'entraînement suivant l'importance de celui-ci. Il peut donc s'appliquer aussi bien au garçon d'écurie qu'au premier garçon.

Titulaire du C.A.P.A. de l'A.P.A.J.D.H.E. :

Les élèves sortant des écoles de l'A.P.A.J.D.H.E. et titulaires du C.A.P.A., seront rémunérés sur la base de :

- 85 % du coefficient 115, pendant la durée du contrat de perfectionnement ; (1)

- 95 % du coefficient 115, pendant l'année suivante.

Les jeunes titulaires du BEPA seront rémunérés sur la base de :

90 % du coefficient 115 la première année ;

100 % du coefficient 115 la seconde année.

(1) Alinéa exclu de l'extension par l'arrêté du 7 mai 1979.

Arrêté du 29 décembre 1998 art. 2 : l'extension de l'avenant susvisé est prononcée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant à l'article 11 de la convention le salaire des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans (art. 141-1 du code du travail) et le salaire minimum de croissance.

Article 11

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 35 du 13-1-1999 BOCC 99-8.

Garçon de cour - Salarié exécutant des tâches n'exigeant aucune connaissance ou initiative et n'ayant qu'un contact restreint avec les chevaux :100

Lad 1er échelon :

Ayant moins de six mois de profession : 100

Ayant plus de six mois de profession : 105

Salarié embauché pour soigner, monter et atteler les chevaux, mais n'ayant pas fait d'apprentissage dans la profession.

Lad 2e échelon : 110

Salarié embauché pour soigner, monter et atteler les chevaux ayant une connaissance certaine de l'équitation et plus de 2 ans de métier.

Lad 3e échelon : 115

Lad chauffeur de véhicule léger. Salarié qualifié, sachant faire les toilettes, soigner et travailler un cheval, monter et atteler, dresser les chevaux, ayant fait son apprentissage dans une écurie ou dans une école de formation professionnelle et titulaire du CAPA et ayant plus de 2 ans de pratique professionnelle, ou du BEPA et ayant plus d'un an de pratique professionnelle.

Garçon d'écurie : 120

Salarié hautement qualifié, apte en raison de sa compétence et de ses qualités professionnelles et morales à suppléer le responsable de cour.

Garçon de voyage : 120

Garçon chauffeur de poids lourds.

Responsable de cour : 135

Salarié hautement qualifié, capable d'exécuter avec compétence, initiative et expérience et qualités morales, l'ensemble des décisions à prendre dans une cour d'entraînement et ainsi à suppléer occasionnellement le premier garçon.

Premier garçon : 150

Salarié hautement qualifié apte en raison de sa compétence et de ses qualités professionnelles et morales à maintenir l'ordre et la bonne marche de l'écurie et du personnel et à suppléer occasionnellement l'employeur pendant une courte durée.

Garçon de confiance - Ce terme ne définit pas un emploi. Il est utilisé habituellement indistinctement pour le salarié qui a la principale responsabilité dans le centre d'entraînement suivant l'importance de celui-ci. Il peut donc s'appliquer aussi bien au garçon d'écurie qu'au premier garçon.

Titulaire du C.A.P.A. de l'A.P.A.J.D.H.E. :

Les élèves sortant des écoles de l'A.P.A.J.D.H.E. et titulaires du C.A.P.A., seront rémunérés sur la base de :

- 85 % du coefficient 115, pendant la durée du contrat de perfectionnement ; (1)

- 95 % du coefficient 115, pendant l'année suivante.

Les jeunes titulaires du BEPA seront rémunérés sur la base de :

90 % du coefficient 115 la première année ;

100 % du coefficient 115 la seconde année.

En tout état de cause, la rémunération des jeunes travailleurs ne peut être inférieure aux prévisions de l'article R. 141-1 du code du travail.

(1) Alinéa exclu de l'extension par l'arrêté du 7 mai 1979.

Arrêté du 29 décembre 1998 art. 2 :

l'extension de l'avenant susvisé est prononcée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant à l'article 11 de la convention le salaire des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans (art. 141-1 du code du travail) et le salaire minimum de croissance.

Chapitre V : Salaires

Salaires.

Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-9-1998 BOCC 98-39 étendu par arrêté du 29-12-1998 JORF 9-1-1999.

A égalité de qualification professionnelle ou d'emploi, les femmes doivent percevoir les mêmes salaires que les hommes.

Le salaire horaire est fixé à l'annexe I de la présente convention. Les salaires conventionnels des départements autres que ceux de l'Île-de-France subissent, par rapport aux salaires de ces derniers, un abattement respectivement de 1 % pour les coefficients 100 à 115 inclus et de 2 % pour les autres coefficients.

A compter du 1er janvier 1980

Ces abattements sont ramenés respectivement à 1 et 2 %.

Une commission mixte est instituée : elle est chargée d'étudier les modifications des bases de rémunération.

Le salaire mensuel est arrondi au franc supérieur.

Salaire des jeunes salariés.

Article 13

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-9-1998 BOCC 98-39 étendu par arrêté du 29-12-1998 JORF 9-1-1999.

La rémunération des jeunes salariés âgés de moins de dix-huit ans et non titulaires d'un contrat d'apprentissage est égale à :

- 80 % pour les salariés âgés de seize à dix-sept ans ;

- 90 % pour les salariés âgés de dix-sept à dix-huit ans, du salaire de l'adulte de la première catégorie.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle conformément aux textes en vigueur.

Rémunération des apprentis (1).

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-9-1998 BOCC 98-39 étendu par arrêté du 29-12-1998 JORF 9-1-1999.

La rémunération des jeunes gens titulaires d'un contrat d'apprentissage, régulièrement souscrit et enregistré, est fixée de la façon suivante :

a) Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- 25 % du salaire minimum de croissance au cours de la première année d'exécution du contrat ;

- 37 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;

- 53 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

b) Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

- 41 % du salaire minimum de croissance au cours de la première année d'exécution du contrat ;

- 49 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;

- 65 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

c) Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus :

- 55 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable au cours de la première année d'exécution du contrat ;

- 65 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;

- 85 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable pendant la troisième année d'exécution du contrat.

Les jeunes apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de 16 à 17 ans.

(1) Pour l'application de cette clause, voir le code du travail D117-1, D117-2, D117-3, D117-4.

Salaires des ouvriers à capacité professionnelle réduite.

Article 15

En vigueur étendu

Pour les salariés ne présentant pas une aptitude professionnelle normale, la rémunération minimum peut être réduite conformément à la législation en vigueur.

Chapitre VI : Primes et accessoires de salaires

Prime d'ancienneté.

Article 16

En vigueur étendu

Une prime d'ancienneté est accordée aux salariés au-delà de trois années de présence continue.

Cette prime mensuelle calculée sur le salaire de base fixé par la convention collective correspondant à la durée du travail prévue par l'article 25 est fixée à :

3 % au-delà de trois ans de présence ;

4 % au-delà de six ans de présence ;

5 % au-delà de huit ans de présence ;

6 % au-delà de dix ans de présence.

Prime des gagnants.

Article 17

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 3-2-1995 art. 1, BOCC 95-12 étendu par arrêté du 9-6-1995 JORF 17-6-1995.

Une prime égale à 0,55 % des prix gagnés par les chevaux, sera versée aux membres du personnel ayant au moins six mois de présence.

Cette prime sera payée deux fois par an, au mois de février et au mois d'août, au personnel présent dans l'entreprise.

Indemnité de transport.

Article 18

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-9-1998 BOCC 98-39 étendu par arrêté du 29-12-1998 JORF 9-1-1999.

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.

Avantages en nature.

Article 19

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-9-1998 BOCC 98-39 étendu par arrêté du 29-12-1998 JORF 9-1-1999.

A. - Nourriture

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

- Petit déjeuner : trente minutes ;
- Déjeuner : une heure ;
- Dîner : une heure.

B. - 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 afférent au coefficient 120 :

Logement individuel :

- une 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 mètres carrés) : trois heures trente ;
- majoration pour eau courante à l'intérieur avec évacuation des eaux usées (par logement) : trois heures trente ;
- majoration pour salle d'eau (par logement) : quatre heures ;
- majoration pour w.-c. 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 mètres carrés minimum : trois heures ;
- majoration pour jardin d'une surface minimum de 250 mètres carrés 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 à l'annexe I de la présente convention.

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.

Lorsque le logement est occupé par une famille dont un ou plusieurs membres travaillent en dehors de l'établissement, une retenue supplémentaire mensuelle est effectuée sur le salaire du chef de famille. Cette retenue est égale, par personne, à une heure de travail sur la base du salaire horaire conventionnel afférent au coefficient 120.

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, à l'issue du préavis, 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.

C. - Le prix journalier de la nourriture et la retenue mensuelle pour le logement sont indiqués à l'annexe I de la présente convention.

Heures d'équivalence lors des déplacements aux courses.

Article 21

En vigueur étendu

Les déplacements aux courses des personnels occupés à temps plein dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot en France sont inhérents à l'activité d'entraînement de chevaux trotteurs, 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'heure 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 personnels privilégiant le travail aux courses au travail à l'écurie.

La durée maximale hebdomadaire moyenne ne pourra dépasser 48 heures en moyenne sur 4 mois consécutif calculé heure pour heure. Le repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures fixe l'amplitude maximale de 13 heures heure pour heure dans une même journée.

Les repas, dès lors qu'ils sont pris sur un hippodrome ou au cours d'un déplacement aux courses constituent un avantage en nature régi par l'article 19 de la présente convention, le prix du repas étant fixé à 13 euros.

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

Conformément au code des courses au trot, article 36 alinéa 3 et article 37 alinéa 8, 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.

Chapitre VII : Paiement des salaires

Périodicité de la paie et modalités de règlement des salaires (1) *Rupture du contrat de travail*

Article 22

En vigueur étendu

La paie est faite au siège de l'établissement pendant les heures de travail. Elle doit être effectuée suivant la périodicité adoptée d'un commun accord pour le règlement des salaires et, en tout état de cause, au moins une fois par mois dans les cinq jours ouvrables qui suivent la fin du mois civil. Si dans les cinq jours ouvrés qui suivent les cinq jours susvisés le salarié n'a toujours pas été réglé de son salaire, il est fondé à considérer qu'il y a inexécution du contrat de travail par l'employeur et à rompre le contrat sans préavis. La responsabilité de la rupture incombe dans ce cas à l'employeur.

Les salariés payés une fois par mois ont la possibilité de percevoir un acompte à la fin de la première quinzaine.

(1) Pour l'application de cette clause, Voir l'Accord national interprofessionnel sur la mensualisation 1977-12-10.

Bulletin de paie.

Article 23

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-9-1998 BOCC 98-39 étendu par arrêté du 29-12-1998 JORF 9-1-1999.

L'employeur doit remettre obligatoirement au salarié, à l'occasion de sa paie, un bulletin de paie établi conformément à la législation en vigueur.

Le double du bulletin de paie devra être conservé par l'employeur pour être mis à disposition de l'inspection du travail.

Chapitre VIII : Temps de travail-Repos hebdomadaire

Durée du travail.

Article 24

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-9-1998 BOCC 98-39 étendu par arrêté du 29-12-1998 JORF 9-1-1999.

La durée normale hebdomadaire de travail est fixée à 39 heures.

Un horaire fixe, pour chaque journée ouvrée de la semaine et dans chaque établissement, le nombre des heures de travail. Il répartit la durée hebdomadaire de 39 heures de travail effectif à raison de 7 h 48 par jour dans les établissements travaillant 5 jours, de 6 h 30 par jour dans les établissements travaillant pendant 6 jours et de 7 h 08 pour chacun des jours complets de la semaine dans les établissements travaillant 5 jours et demi.

Cet horaire, daté et signé par le chef d'établissement ou sous la responsabilité de celui-ci par la personne à laquelle il a délégué ses pouvoirs à cet effet, est transcrit sur une affiche facilement accessible et lisible apposée de façon permanente dans chaque établissement de l'entreprise auquel il s'applique. Un double de l'horaire et des rectifications qui seraient

apportées éventuellement doit être communiqué à l'inspecteur du travail en agriculture avant sa mise en service.

En cas d'organisation du travail par relais, par roulement ou par équipes successives, la composition nominative de chaque équipe est indiquée par un tableau affiché dans chacun des lieux auxquels il s'applique, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel ou, à défaut, dans un local qui leur est accessible.

L'horaire établi dans les conditions rappelées ci-dessus peut être remplacé par un registre ou document où sera consigné au jour le jour le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié ou les heures de début et de fin de chacune de ses périodes de travail.

Une copie du document est remise à chaque salarié en même temps que sa paie, l'émargement du salarié, son approbation ou son absence de réserve ne peut emporter renonciation à tout ou partie de ses droits.

Repos hebdomadaire.

Article 26

En vigueur étendu

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

Le repos hebdomadaire est une disposition obligatoire pour tout salarié. Il doit être d'au moins 24 heures consécutives durant chaque période de 7 jours de travail. Il se cumule avec le repos quotidien de 11 heures minimum. Le repos hebdomadaire s'applique à tout salarié dès lors qu'il a travaillé plus de 6 jours consécutifs.

Lorsque les nécessités de la profession l'imposent :

- le travail du dimanche peut être admis par roulement, les salariés concernés (lads, garçons de cour) 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 dimanches travaillés puisse excéder 35 dimanches par an ;

- qu'un engagement des deux parties sur les dimanches travaillés, soit fixé par accord écrit 1 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 4 semaines de 1 demi-journée de repos complémentaire.

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

Heures supplémentaires.

Article 27

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-9-1998 BOCC 98-39 étendu par arrêté du 29-12-1998 JORF 9-1-1999.

Les heures effectuées à titre exceptionnel et pour les besoins du service de la profession, en plus de la durée hebdomadaire de travail, constituent des heures supplémentaires.

La rémunération des heures supplémentaires est majorée de 25 % jusqu'à concurrence de quarante-sept heures hebdomadaires de travail effectif et de 50 % au-delà.

Paiement du travail des jours fériés.

Article 28

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-9-1998 BOCC 98-39 étendu par arrêté du 29-12-1998 JORF 9-1-1999.

La journée du 1er Mai est chômée et payée conformément à la législation en vigueur.

La rémunération des heures de travail accomplies les jours fériés légaux est majorée de 100 %.

Chapitre IX : Conclusion-Suspension-Cessation du contrat de travail à durée indéterminée

Embauchage.

Article 30

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-9-1998 BOCC 98-39 étendu par arrêté du 29-12-1998 JORF 9-1-1999.

Tout employeur qui engage un salarié doit s'assurer que celui-ci est dégagé de toute obligation envers son précédent employeur. Il exige à cet effet la production d'une attestation de cessation de travail ou d'un certificat de

travail provisoire ou définitif.

Afin d'éviter les contestations, le contrat de travail sera constaté par écrit, établi en 2 exemplaires, signé des parties. L'un des exemplaires sera conservé par l'employeur, l'autre sera remis au salarié.

Le contrat devra préciser les nom, prénoms, adresse des contractants, la qualification professionnelle du salarié, le coefficient, la date d'embauche et la durée de la période d'essai, les conditions de rémunération et de travail, le lieu et la date de signature du contrat.

Période d'essai.

Article 31

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-9-1998 BOCC 98-39 étendu par arrêté du 29-12-1998 JORF 9-1-1999.

Sauf accord entre les parties, tout engagement à durée indéterminée est conclu à l'essai.

La durée réciproque de la période d'essai est fixée à 1 mois avec l'obligation de restituer dans un délai de 48 heures le logement de fonction dans le cas d'essai non concluant.

Au cours des 18 premiers jours, il ne sera dû aucun préavis.

A partir du 19e jour ouvrable inclus, et sauf faute grave ou lourde, le préavis réciproque est fixé à 4 jours et il devra être notifié par pli recommandé avec accusé de réception.

Délaï de préavis.

Article 32

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-9-1998 BOCC 98-39 étendu par arrêté du 29-12-1998 JORF 9-1-1999.

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties.

La rupture du contrat de travail doit être notifiée de part et d'autre par pli recommandé avec accusé de réception.

Elle est précédée, en cas de licenciement, de la procédure légale (cf. art. L. 122-14 et suivants du code du travail).

Sauf accord entre les parties, ou faute grave ou lourde, la cessation du travail est précédée, en dehors de la période d'essai, d'un délai-congé.

Si le salarié a moins de six mois d'ancienneté, le délai-congé réciproque est fixé à six jours ouvrables ; ce délai peut être prorogé par accord écrit entre les parties sans toutefois excéder douze jours.

Entre six mois et deux ans d'ancienneté, le délai-congé réciproque est d'un mois.

A partir de deux ans et plus d'ancienneté, le délai-congé est de deux mois pour l'employeur, un mois pour le salarié.

Pendant la durée du délai-congé, le salarié licencié est autorisé à s'absenter deux demi-journées rétribuées par semaine, l'une à son choix, l'autre au choix de l'employeur, à compter de la présentation de la lettre recommandée.

Ces deux demi-journées sont susceptibles d'être groupées par accord entre les parties.

Indemnité compensatrice de préavis.

Article 33

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-9-1998 BOCC 98-39 étendu par arrêté du 29-12-1998 JORF 9-1-1999.

En cas de non-respect du préavis, la partie lésée a droit à une indemnité égale au salaire qui aurait été payé pendant la durée de préavis restant à courir sauf faute grave ou lourde.

Indemnité de licenciement (1).

Article 34

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-9-1998 BOCC 98-39 étendu par arrêté du 29-12-1998 JORF 9-1-1999.

Le salarié licencié qui compte 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté :

1/10 de mois par année d'ancienneté ;

- à partir de 10 ans d'ancienneté :

1/10 de mois par année d'ancienneté plus 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois ou selon la formule la plus avantageuse, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Attestation de cessation de travail à durée indéterminée et certificat de travail à durée indéterminée.

Article 35

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-9-1998 BOCC 98-39 étendu par arrêté du 29-12-1998 JORF 9-1-1999.

L'employeur doit remettre au salarié qui quitte volontairement ou par congédiement son emploi une attestation pour lui permettre de retrouver du travail ; cette attestation devra mentionner la date à laquelle le salarié sera libre.

A l'expiration du contrat, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail et une attestation d'ASSEDIC conformément aux dispositions du code du travail.

L'employeur pourra demander la décharge de la remise de l'attestation de travail et du certificat de travail.

Reçu pour solde de tout compte.

Article 36

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-9-1998 BOCC 98-39 étendu par arrêté du 29-12-1998 JORF 9-1-1999.

L'accord constaté lors de la résiliation d'un contrat de travail par reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé par le salarié, sous réserve qu'il en avise son employeur par pli recommandé avec accusé de réception dans les deux mois de la signature dudit accord. La dénonciation ne sera toutefois valable qu'à condition de préciser les droits dont le salarié entend se prévaloir.

Suspension du contrat de travail à durée indéterminée.

Article 37

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-9-1998 BOCC 98-39 étendu par arrêté du 29-12-1998 JORF 9-1-1999.

1° Garantie d'emploi en cas de maladie et d'accident de la vie privée.

Les effets du contrat de travail en cours sont simplement suspendus lorsque le salarié doit interrompre son activité pour cause de maladie ou d'accident personnel dans les conditions suivantes :

a) Moins de cinq ans d'ancienneté :

Garantie d'emploi fixée à trois mois.

b) Plus de cinq ans d'ancienneté :

Garantie d'emploi fixée à six mois.

Dès guérison ou consolidation de la blessure constatée par le certificat médical d'aptitude à la reprise de travail établi par le médecin du travail, pendant la période susvisée, le salarié malade ou accidenté a droit d'être réintégré dans un emploi correspondant à son ancienne catégorie professionnelle avec le salaire y afférent, sans abattement, s'il a conservé toutes ses capacités physiques, dans le cas contraire, avec abattement, après avis de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel.

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus que les délais fixés ci-dessus, le contrat de travail peut être rompu de ce fait. S'il l'est par l'employeur, le salarié a droit à une indemnité de licenciement dans les conditions prévues à l'article 34 ; de plus, sur sa demande et par lettre recommandée avec accusé de réception dans les trente jours de sa guérison ou de sa consolidation, une priorité d'embauche lui est accordée pendant les six mois consécutifs à la guérison ou à la consolidation de la blessure.

2° Garantie d'emploi en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Cf. loi n° 81-3 du 7 janvier 1981.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le salarié qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeaux doit en avvertir son ancien employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. Sa réintégration est de droit.

Le travailleur réintégré bénéficiera de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

3° Obligations militaires et service national.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le salarié qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeaux doit en avvertir son ancien employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le salarié qui a manifesté son intention de reprendre son emploi, comme il est dit à l'alinéa précédent, sera réintégré à moins que l'emploi occupé par lui ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le sien ait été supprimé.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration devra avoir lieu dans le mois suivant la réception de la lettre dans laquelle le salarié a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il bénéficiera de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ ; en vertu de l'article R. 122-8 du code du travail, ces dispositions sont applicables aux jeunes gens classés réformés temporaires ou réformés définitifs après leur incorporation. Un droit de priorité à l'embauchage, valable durant une année à dater de sa libération, est réservé à tout salarié qui n'aura pu être réemployé à l'expiration de sa période de rappel.

4° Absences.

Toute absence exceptionnelle doit être autorisée par écrit ou motivée. Elle peut être récupérée après entente entre les parties pendant le mois de l'absence ou, au plus tard, dans le mois suivant.

Les heures récupérées sont payées au tarif qui aurait été appliqué si elles avaient été travaillées au moment de l'absence.

Les absences dues à un cas fortuit justifié doivent être portées à la connaissance de l'employeur dans le délai de quarante-huit heures.

5° Durée d'indemnisation en cas de maladie ou d'accident (3).

En cas de maladie ou d'accident, les employeurs sont tenus de garantir aux salariés le maintien de leur rémunération dans les conditions prévues par l'accord de prévoyance du 8 juin 1989 modifié.

Pour chaque arrêt de travail, il sera tenu compte du délai de carence de deux mois. En cas d'arrêts successifs, l'indemnisation maximale pour maladie ou accident par douze mois consécutifs à dater de l'arrêt de maladie ou de l'accident ne saurait être supérieure à l'ancienneté considérée.

6° Remplacement.

Le remplaçant du salarié bénéficiant des dispositions des paragraphes 1°, 2° et 3° ci-dessus doit être informé, le jour de l'embauchage, du caractère provisoire de son emploi, mention devra en être faite au contrat de travail.

(2) Des règles particulières aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ont été introduites dans le code du travail par la loi n° 81-3 du 7 janvier 1981 : Voir le Code du travail, règles particulières aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle : L122-32-1 et suivants. (3) Pour l'application de cette clause, voir l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation 1977-12-10 art. 7.

Chapitre X : Congés

Appréciation du droit au congé.

Article 38

En vigueur étendu

Tout salarié qui justifie au cours de l'année de référence avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif a acquis le droit au congé.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination du droit au congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

Année de présence.

Article 39

En vigueur étendu

Le point de départ de la période prise en considération pour l'application du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année.

Pour déterminer les droits des salariés au congé annuel, on doit donc considérer la durée des services accomplis depuis le 1er juin de l'année précédente jusqu'au 31 mai de l'année en cours.

Les services accomplis après le 31 mai seront pris en considération l'année suivante même si le salarié prend ses vacances après cette date.

Notion de travail effectif.

Article 40

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-9-1998 BOCC 98-39 étendu par arrêté du 29-12-1998 JORF 9-1-1999.

Pour la détermination de la durée du congé normal, sont assimilées à des périodes de travail effectif :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;

- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles

l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle ;

- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque ;
- les périodes de congés de formation économique, sociale et syndicale et d'absences autorisées ;
- les périodes de repos des femmes en couches ;
- les congés non rémunérés accordés en vue de la formation de cadres et animateurs pour la jeunesse prévus par l'article L. 225-1 du code du travail ;
- les congés de formation (art. L. 931-1 du code du travail) ;
- le repos compensateur pour heures supplémentaires ;
- les périodes correspondant au congé de représentation prévues à l'article L. 225-8 du code du travail ;
- les périodes correspondant au congé mutualiste prévues à l'article L. 225-7 du code du travail ;
- les périodes correspondant au congé de solidarité internationale prévues à l'article L. 225-9 du code du travail.

Durée du congé.

Article 41

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-9-1998 BOCC 98-39 étendu par arrêté du 29-12-1998 JORF 9-1-1999.

La durée du congé est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables (1) par mois de travail effectif. Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

(1) La durée du congé a été portée à deux jours et demi ouvrables par l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 (voir code du travail, art. L. 223-2).

Congé des jeunes travailleurs.

Article 42

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-9-1998 BOCC 98-39 étendu par arrêté du 29-12-1998 JORF 9-1-1999.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'écurie, les jeunes salariés âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables (1), il ne peuvent prétendre à l'indemnité de congé pour les jours ouvrables excédant le nombre de ceux auxquels leur donne droit leur temps de présence dans l'écurie.

(1) La durée de ce congé a été portée à trente jours ouvrables par l'ordonnance n° 82-41 précitée (voir code du travail, L223-2).

Fractionnement du congé.

Article 43

En vigueur étendu

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

Le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné.

En cas de fractionnement, une fraction d'au moins douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire doit être accordée au cours de la période du 1er mai au 31 octobre.

Lorsque le solde des congés annuels est attribué aux salariés en dehors de ladite période, ceux-ci bénéficient de :

- deux jours supplémentaires lorsque le nombre de jours restant à prendre est supérieur ou égal à six ;
- un jour supplémentaire lorsque le nombre de jours restant à prendre est compris entre trois et cinq.

Sont réputés jours ouvrables, pour la jouissance du congé, tous les jours de la semaine, à l'exception de ceux que la loi consacre aux repos hebdomadaires ou reconnus fériés, et qui sont normalement chômés dans l'entreprise.

Ne peuvent être imputés sur le congé les jours de maladie et les périodes militaires obligatoires.

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

Indemnité de congés payés.

Article 44

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-9-1998 BOCC 98-39 étendu par arrêté du 29-12-1998 JORF 9-1-1999.

L'indemnité afférente au congé prévu à l'article 42 est égale au dixième (1) de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, à l'exclusion de la prime des gagnants, les périodes assimilées à un temps de travail étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération, en fonction de l'horaire de l'établissement. L'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération susvisée.

Dans tous les cas, l'indemnité de congé payé ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé, si le salarié avait continué à travailler.

(1) L'indemnité de congé payé a été portée au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, par l'ordonnance n° 82-41 précitée (Voir Code du travail L223-11). Pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, Voir Code du travail L122-3-3.

Indemnité compensatrice de congé payé.

Article 45

En vigueur étendu

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice pour la fraction de congé dont il n'a pu bénéficier.

Le salarié licencié pour faute lourde perd le bénéfice de l'indemnité compensatrice de congé payé. Cette indemnité est due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pu prendre son congé annuel.

Elle se calcule suivant les mêmes règles que l'indemnité de congé payé.

Congés spéciaux.

Article 46

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-9-1998 BOCC 98-39 étendu par arrêté du 29-12-1998 JORF 9-1-1999.

a) Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée de :

- 4 jours pour le mariage du salarié ;
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère ;
- 1 jour pour le décès des beaux-parents, beaux-frères et belles-soeurs ;
- un jour pour le baptême ou la communion solennelle de son enfant survenant en dehors de son ou de ses jours de repos.

b) A l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer ou en cas d'adoption, le salarié a droit dans les quinze jours à trois jours de congés consécutifs payés par l'employeur.

c) En outre, des congés seront accordés sur demande justifiée :

- aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, dans les conditions prévues aux articles L. 451-1 et suivants et R. 451-1 et suivants du code du travail.

Ces congés doivent donner lieu à une rémunération par les employeurs dans les entreprises occupant au moins 10 salariés, à hauteur de 0,09 pour mille du montant, entendu au sens du 1 de l'article 231 du code général des impôts, des salaires payés pendant l'année en cours ;

- aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, dans les conditions prévues aux articles L. 225-1 et suivants et R. 225-1 et suivants du code du travail.

- au salarié administrateur d'une mutuelle désireux de suivre une formation, dans les conditions prévues aux articles L. 225-7 et R. 225-1 à R. 225-13 du code du travail ;

- au salarié membre d'une association ou d'une mutuelle déclarée et désigné comme représentant de cette association pour siéger dans une instance instituée par une disposition législative ou réglementaire, dans les conditions prévues par les articles L. 225-8 et R. 225-14 à R. 225-21 du code du travail ;

- aux salariés désireux de participer à une mission hors de France pour le compte d'une association à objet humanitaire déclarée ou pour le compte d'une organisation internationale dont la France est membre, dans les conditions énoncées aux articles L. 225-9 et suivants du code du travail.

d) A titre de congés accordés en vue de la formation de cadres et animateurs pour la jeunesse, six jours ouvrables non rémunérés par an pouvant être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire.

Chapitre XI : Hygiène et sécurité du travail

Hygiène et sécurité.

Article 47

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Il est créé une annexe III à la convention collective, intitulée ' Hygiène et sécurité. '

Les partenaires sociaux se proposent de préciser, dans cette annexe, les mesures propres à assurer la sécurité et la santé des salariés occupés dans les activités du trot. '

A la date du présent avenant, l'annexe III se présente comme suit :

Médecine du travail.

Article 48

En vigueur étendu

Les employeurs sont tenus d'adhérer pour tous leurs salariés au service de la médecine du travail en agriculture.

La visite médicale est obligatoire.

Chapitre XII : Apprentissage

Apprentissage.

Article 49

En vigueur étendu

Les employeurs sont tenus d'enseigner la pratique de la profession à leurs apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré. Ils doivent accorder les libertés nécessaires pour suivre les cours de formation professionnelle ainsi que pour participer aux épreuves d'examen sanctionnant l'apprentissage.

Ces absences sont rémunérées comme temps de travail. Toutefois, les employeurs peuvent exiger toutes justifications quant à leur utilisation.

Chapitre XIII : Adhésion de syndicat professionnel

Adhésion de syndicat professionnel.

Article 51

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension de la présente convention, qui prend effet au 1er septembre 1976.

Accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977

En vigueur étendu

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 10 DECEMBRE 1977 SUR LA MENSUALISATION (Annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 <1>)

PRÉAMBULE

Article 1er

Bénéficiaires

Dans les entreprises ou les établissements relevant de branches professionnelles qui ne sont pas liées par un accord de mensualisation et où les ouvriers ne sont pas mensualisés en vertu d'une convention collective professionnelle, ceux-ci bénéficieront - à l'exclusion des travailleurs à domicile, des travailleurs saisonniers, des travailleurs intermittents et des travailleurs temporaires visés aux articles L. 124-4 et suivants du code du travail - des dispositions prévues par le présent accord.

Le personnel mensuel des entreprises ou établissements auxquels est applicable le présent accord ne pourra bénéficier, s'il n'est pas lié par une convention collective et s'il n'appartient pas aux catégories de travailleurs exclues par le premier alinéa, de conditions moins avantageuses que celles stipulées aux articles 3, 4, 5, 6 et 7 ci-après.

Article 2

Paiement au mois

A compter du 1er octobre 1978, la rémunération des ouvriers visés à l'article 1er sera mensuelle et devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

La rémunération mensuelle réelle pour un horaire hebdomadaire de quarante heures se calculera lors du passage au mois en multipliant la rémunération horaire réelle par 173,33.

Si, à la date d'application du présent article, le personnel en cause bénéficie d'un salaire minimal horaire, le salaire minimal mensuel pour un horaire hebdomadaire de quarante heures sera obtenu en multipliant le salaire minimal horaire de la catégorie par 173,33.

Les rémunérations mensuelles effectives et éventuellement minimales sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de quarante heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel convenu incluant ces majorations. De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à réduction de salaires, sauf dans les cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime ou au rendement.

Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois. Un acompte sera versé à ceux qui en feront demande correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

Article 3

Jours fériés

A compter du 1er janvier 1978, le chômage des jours fériés ne pourra être, pour les ouvriers visés à l'article 1er totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et ayant accompli au moins 200 heures (2) de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré, la cause d'une réduction de la rémunération, sous réserve, pour chaque intéressé, qu'il ait été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Les dispositions particulières au 1er Mai et les autres dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives aux jours fériés demeurent applicables.

Article 4

Congés pour événements personnels

A compter du 1er janvier 1978, les ouvriers visés à l'article 1er bénéficieront, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

a) Sous réserve d'avoir six mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :

- mariage du salarié : quatre jours ;

- mariage d'un enfant : un jour ;

b) Sous réserve d'avoir trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :

- décès du conjoint ou d'un enfant : deux jours ;

- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur : un jour ;

- présélection militaire : dans la limite de trois jours.

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

Article 5

Indemnité de licenciement

A compter du 1er janvier 1978, une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave, aux ouvriers visés à l'article 1er licenciés avant l'âge de soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 332 [L. 351-8 nouv.] du code de la sécurité sociale) et ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté ;

- à partir de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le

tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 6

Indemnité de départ en retraite

A compter du 1er janvier 1978, les ouvriers visés à l'article 1er quittant volontairement ou non l'entreprise à partir d'au moins soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 332 [L. 351-8 nouv.] du code de la sécurité sociale) auront droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement à :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération est celui défini à l'article 5 ci-dessus.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 7

Maladie - Accidents

A compter du 1er juillet 1978, après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les ouvriers visés à l'article 1er bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.

Pendant trente jours, ils recevront 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler.

Pendant les trente jours suivants, ils recevront les deux tiers de cette même

rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa 1er, sans que chacun d'eux puisse dépasser quatre-vingt-dix jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle - à l'exclusion des accidents de trajet - et à compter du onzième jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

(1) L'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, dans son texte annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, a été rendu applicable, à compter du 1er janvier 1989, aux salariés mentionnés à l'article 1144, alinéas 1° à 7°, 9° et 10° du code rural, par l'article 49-I de la loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988 relative à l'adaptation de l'exploitation agricole à son environnement économique et social. (2) En cas de chômage partiel ou de travail à temps partiel, ce nombre d'heures sera réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de quarante heures.

Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France,
Organisations de salariés	Le syndicat FGA-CFDT ; Le syndicat CFTC ; Le syndicat FNAF-CGT ; Le syndicat FGTA-FO,

En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord ont convenu des dispositions suivantes :

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 20 août 2003 BOCC 2003-38 étendu par arrêté du 2-12-2003 JORF 12-12-2003.

Le personnel salarié occupé à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses au trot et au galop qui n'est pas affilié à la CPCEA et qui relève des CCN suivantes :

- centres d'entraînement de chevaux de courses au galop ;
- centres d'entraînement de chevaux de courses au trot,

bénéficie obligatoirement d'une prévoyance complémentaire dont les garanties sont définies à l'article 2.

Les retraités ayant appartenu à la catégorie de personnel salarié mentionné ci-dessus et bénéficiaires de la garantie frais de soins de santé à la date du 1er octobre 2003.

Cette disposition est étendue à l'ensemble des nouveaux retraités qui auront terminé leur activité dans le champ d'application du présent accord national.

Garanties

Article 2

En vigueur étendu

La prévoyance complémentaire visée par le présent accord assure des

compléments de garanties dans les domaines suivants :

1. Maintien du salaire ;
2. Incapacité-invalidité ;
3. Décès-invalidité permanente absolue ;
4. Soins de santé.

Les garanties sont portées à :

1. Maintien de salaire

Tout salarié en arrêt de travail résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, bénéficiera d'un maintien de son salaire dans les conditions suivantes, sous réserve de l'application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 étendu aux salariés du secteur agricole par la loi n° 88-1202 du 31 décembre 1988 :

- d'être pris en charge par la MSA ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la CEE (Communauté économique européenne) ;
- d'être soigné dans tout autre pays au cours d'un déplacement professionnel, l'AG2R-Prévoyance intervenant, le cas échéant, sur la base d'une intervention fictive de la MSA, dans l'éventualité d'absence d'accord de réciprocité.

Maladie ou accident de la vie privée.

Ancienneté minimum dans la profession : 1 an.

En cas d'arrêt de l'activité d'une durée supérieure ou égale à 24 mois, le salarié relevant du paragraphe 1 de l'article 1er du présent accord devra,

pour bénéficier à nouveau de la garantie, justifier d'une ancienneté minimum de 1 an à compter de sa dernière reprise d'activité dans la profession, étant entendu que n'entrent pas dans le calcul des 24 mois les arrêts consécutifs à :

- une maladie ou un accident indemnisé par la MSA au titre des prestations en espèces ;

- le congé parental.

La période d'ancienneté minimum requise appréciable lors de l'arrêt de travail est supprimée dès lors que l'arrêt de travail survient après une période ininterrompue de chômage, sous réserve que l'assuré ait été affilié antérieurement au régime de prévoyance d'une manière continue au minimum pendant une durée de 36 mois.

Le temps de formation dans le secteur d'activité est assimilé à l'activité professionnelle.

Franchise de 8 jours appliquée à chaque arrêt de travail ; celle-ci est réduite à 3 jours si l'ancienneté acquise dans l'entreprise est égale à 2 ans et plus.

Ce délai de franchise de 3 jours peut être revu chaque année en fonction des résultats techniques du régime de prévoyance.

Montant et durée de l'indemnisation :

ORIGINE de l'arrêt : Maladie ou accident de la vie privée.

ANCIENNETE : Dans la profession - 1 an.

MONTANT de l'indemnité journalière y compris les indemnités journalières MSA : 100 % du salaire brut.

DUREE d'indemnisation : 30 jours.

MONTANT de l'indemnité journalière y compris les indemnités journalières MSA : 90 % du salaire brut.

DUREE d'indemnisation : 15 jours.

ORIGINE de l'arrêt : Maladie ou accident de la vie privée.

ANCIENNETE : Dans l'entreprise - 2 ans à 22 ans inclus.

MONTANT de l'indemnité journalière y compris les indemnités journalières MSA : 100 % du salaire brut.

DUREE d'indemnisation : 30 jours.

MONTANT de l'indemnité journalière y compris les indemnités journalières MSA : 90 % du salaire brut.

DUREE d'indemnisation : 30 jours.

ORIGINE de l'arrêt : Maladie ou accident de la vie privée.

ANCIENNETE : Dans l'entreprise - 23 ans à 28 ans inclus.

MONTANT de l'indemnité journalière y compris les indemnités journalières MSA : 100 % du salaire brut.

DUREE d'indemnisation : 30 jours.

MONTANT de l'indemnité journalière y compris les indemnités journalières MSA : 90 % du salaire brut.

DUREE d'indemnisation : 40 jours.

ORIGINE de l'arrêt : Maladie ou accident de la vie privée.

ANCIENNETE : Dans l'entreprise - 29 ans à 32 ans inclus.

MONTANT de l'indemnité journalière y compris les indemnités journalières MSA : 100 % du salaire brut.

DUREE d'indemnisation : 30 jours.

MONTANT de l'indemnité journalière y compris les indemnités journalières MSA : 90 % du salaire brut.

DUREE d'indemnisation : 50 jours.

ORIGINE de l'arrêt : Maladie ou accident de la vie privée.

ANCIENNETE : Dans l'entreprise A compter de 33 ans.

MONTANT de l'indemnité journalière y compris les indemnités journalières MSA : 100 % du salaire brut.

DUREE d'indemnisation : 30 jours.

MONTANT de l'indemnité journalière y compris les indemnités journalières MSA : 90 % du salaire brut.

DUREE d'indemnisation : 60 jours.

Si un salarié acquiert l'ancienneté requise pour bénéficier des garanties de maintien de salaire au cours d'une absence pour cause de maladie ou accident (autre que le travail), il bénéficie des prestations pour la période d'indemnisation restant à couvrir et ce, à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel l'ancienneté nécessaire au bénéfice des prestations a été acquise.

Accident du travail ou maladie professionnelle.

Montant et durée de l'indemnisation :

ORIGINE de l'arrêt : Accident du travail ou maladie professionnelle.

ANCIENNETE : Néant.

MONTANT de l'indemnité journalière y compris celle servie par la MSA : 100 % du salaire de référence.

DUREE d'indemnisation : 45 jours.

ORIGINE de l'arrêt : Accident du travail ou maladie professionnelle.

ANCIENNETE : Néant.

MONTANT de l'indemnité journalière y compris celle servie par la MSA : 90 % du salaire de référence.

DUREE d'indemnisation : 30 jours.

ORIGINE de l'arrêt : Accident du travail ou maladie professionnelle.

ANCIENNETE : Plus de 2 ans dans l'entreprise.

MONTANT de l'indemnité journalière y compris celle servie par la MSA : 100 % du salaire de référence.

DUREE d'indemnisation : 45 jours.

ORIGINE de l'arrêt : Accident du travail ou maladie professionnelle.

ANCIENNETE : Plus de 2 ans dans l'entreprise.

MONTANT de l'indemnité journalière y compris celle servie par la MSA : 90 % du salaire de référence.

DUREE d'indemnisation : 45 jours.

Dispositions communes aux paragraphes maladie ou accident de la vie privée et accident du travail ou maladie professionnelle :

En cas d'arrêts successifs, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation n'excède pas celle prévue dans les tableaux ci-dessus.

Le salaire servant de référence au calcul des indemnités complémentaires est celui ayant servi de base au calcul des prestations de la mutualité sociale agricole.

L'employé est tenu de donner à son employeur l'autorisation de percevoir les indemnités journalières en ses lieu et place.

2 Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie prévoyance

2.1 Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié ainsi que ses ayants droit bénéficient du maintien des garanties prévoyance dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1er juin 2015.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;

- lorsque l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;

- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;

- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

2.2. Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article 3.1.1 et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin visés à l'article 3.1.2.

3.

4. Frais de santé

4.1. Garantie frais de santé

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des cotisations en tout ou partie à cette occasion.

4.2. Niveau des prestations

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la mutualité sociale agricole, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boccc?id=boc_20200043_0000_0016.pdf&isForGlobalBoccc=false

4.3. Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé

4.3.1. Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié ainsi que ses ayants droit bénéficient du maintien de la garantie frais de santé dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1er juin 2014.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie, au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend un autre emploi ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;

- en cas de décès du salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

4.3.2. Anciens salariés bénéficiaires des dispositions de l'article 4 de la loi Evin

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2016/0003/boc_2016_0003_0000_0030.pdf

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examen ou questionnaire médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du salarié ou dans les 6 mois suivant la fin de la période de portabilité définie à l'article 4.3.1 précédent.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande et les conditions tarifaires de ce maintien.

4.3.3. Conditions de suspension des garanties

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur maintient sa contribution et continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime frais de santé. Le salarié doit également acquitter sa part de cotisation.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité de la cotisation du régime.

4.3.4. Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article 4.3.1 et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin visés à l'article 4.3.2.

Prestations

Article 3

En vigueur étendu

En aucun cas, les prestations servies en application du présent accord, en complément des avantages résultant du régime d'assurance obligatoire contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, du régime des assurances sociales agricoles et d'un régime de prévoyance individuel

ou collective, ne peuvent avoir pour effet :

- soit de porter le total des prestations attribuées à l'intéressé au titre des frais médicaux, des frais pharmaceutiques ou des frais d'hospitalisation à un montant supérieur aux sommes effectivement déboursées par lui ;

- soit de porter le total des indemnités en espèces servies à l'assuré en cas d'arrêt de travail et des fractions de salaire à lui maintenues à une somme supérieure à son salaire net normal.

Les arrêts de travail, pour cause d'accident de travail, de trajet, de maladie professionnelle, de maladie ou d'accident de la vie privée, ne peuvent donner lieu à indemnisation complémentaire que s'ils sont pris en charge par la caisse de mutualité sociale agricole et s'ils sont constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu. Si le médecin contrôleur conclut à une absence non justifiée par la maladie, les allocations complémentaires ne sont pas dues.

Le régime établi par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé

Article 3.1

En vigueur étendu

Article 3.1.1

Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié ainsi que ses ayants droits bénéficient du maintien de la garantie frais de santé dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1er juin 2014.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail. Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend un autre emploi ;

- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ;

- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi ;

- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;

- en cas de décès du salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 3.1.2

Anciens salariés bénéficiaires des dispositions de l'article 4 de la loi Evin

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examen ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;

- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;

- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;

- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme désigné dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du salarié ou dans les 6 mois suivant la fin de la période de portabilité définie à l'article 3.1.1 précédent.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande et les conditions tarifaires de ce maintien.

Article 3.1.3

Conditions de suspension de garanties

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur maintient sa contribution et continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime frais de santé.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme désigné en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme désigné de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité de la cotisation du régime.

Article 3.1.4

Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent :

- en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article 3.1.1 et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin visés à l'article 3.1.2.

Organisme gestionnaire

Article 4

En vigueur étendu

Les employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord adhèrent pour leur personnel à l'organisme de prévoyance qui gèrera les garanties prévues à l'article 2.

Le régime de prévoyance est géré dans les conditions fixées par les statuts et le règlement de l'institution approuvés par arrêté du ministre chargé de l'agriculture.

Cotisation Santé

Article 5

En vigueur étendu

Date d'effet : 1er janvier 2021.

Santé : le financement de la garantie santé est assuré par une cotisation à la charge de l'employeur et du salarié à hauteur de 50 % chacun.

Catégorie	Cotisation en euros au 1er janvier 2021
Salarié non-cadre	44,54

L'évolution de cette cotisation sera automatiquement indexée au 1er de chaque année en fonction de l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Prévoyance

Le taux global de cotisation du régime de prévoyance est exprimé en pourcentage de la masse salariale brute :

Tranches A et B pour l'ensemble du personnel salarié occupé à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses au trot et au galop et ne relevant pas de la convention collective nationale du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadres des exploitations et entreprises agricoles.

Le financement du régime de prévoyance complémentaire (incapacité/invalidité/décès) est assuré par une cotisation à la charge de l'employeur à hauteur de 22,6 % et, de 77,4 % à la charge du salarié.

Il est précisé que :

- les cotisations destinées à la couverture des dépenses consécutives aux accidents du travail et maladies professionnelles, celles résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord de mensualisation et celles destinées au financement des charges patronales dues par les indemnités complémentaires sont à la charge exclusive de l'employeur ;

- dans le cadre de sa quote-part, et sous réserve de ce qui est indiqué ci-dessus en termes de financement de la garantie accidents de travail et maladies professionnelles, le salarié finance intégralement la garantie incapacité de travail.

Comité de gestion

Article 6

En vigueur étendu

Un comité de gestion, constitué paritairement à égalité de sièges entre syndicats de salariés et d'employeurs par les signataires du présent accord, est chargé d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de la prévoyance complémentaire et de veiller à son fonctionnement dans les meilleures conditions.

Ce comité de gestion se mettra en place dans les 6 mois qui suivront la date de signature du présent régime et se réunira au moins 1 fois par an.

Maintien de la garantie décès

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 20 août 2003 BOCC 2003-38 étendu par arrêté du 2-12-2003 JORF 12-12-2003.

Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

Les garanties en cas de décès, telles qu'elles sont définies par les régimes de prestations, sont maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion de l'AG2R-Prévoyance comme organisme assureur, mutualisateur du régime de prévoyance conventionnel, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion s'applique à tout décès survenu postérieurement au 1er janvier 2002.

N'entre pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation et de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion :

- l'invalidité permanente et absolue (IPA) du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion ;

- le décès du conjoint (à l'exception du capital versé au titre du double effet ou de la rente d'orphelin), du concubin ou du partenaire titulaire d'un pacte civil de solidarité, d'un enfant à charge, survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

Les exclusions de garanties prévues par l'accord s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue :

- jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par AG2R-Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent ou jusqu'au 65e anniversaire du participant ;

- jusqu'au 60e anniversaire du participant, en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par AG2R-Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent ;

- dans tous les cas, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

Entrée en vigueur

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 21-12-2005 BOCC 2006-3 étendu par arrêté du 6-4-2006 JORF 6-5-2006.

Le présent avenant prend effet pour tous les sinistres survenant à compter du 1er janvier 2006.

Extension

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 21-12-2005 BOCC 2006-3 étendu par arrêté du 6-4-2006 JORF 6-5-2006.

Le présent avenant est déposé à ...

Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir son extension.

Protocole d'accord du 14 décembre 1994 relatif à la commission paritaire professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des entraîneurs de chevaux de course au trot en France et des propriétaires,
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire C.F.D.T. ; Le syndicat hippique national C.G.C. ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture C.F.T.C. ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes F.O.,

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés des écuries de courses, signataires de la convention collective nationale, souhaitent développer les relations collectives entre employeurs et salariés, et décident de mettre en place une instance paritaire pour améliorer la communication et permettre un dialogue social et contractuel.

Préambule

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 32 du 9-6-1997 BOCC 97-24, étendu par arrêté du 30-9-1997 JORF 8-10-1997.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés des écuries de courses, signataires de la convention collective nationale, souhaitent développer les relations collectives entre employeurs et salariés, et décident de mettre en place une instance paritaire pour améliorer la communication et permettre un dialogue social et contractuel.

Rôle de la commission

Article 1er

En vigueur étendu

Cette commission paritaire professionnelle a pour objet :

- de proposer des améliorations relatives aux conditions de travail, à l'hygiène et à la sécurité ;

- d'examiner et d'émettre des avis sur les questions touchant les intérêts généraux ;

- d'être saisie de litiges individuels ou collectifs pour tenter de concilier les parties ;

- de veiller à la bonne application des accords collectifs.

Article 1er

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 32 du 9-6-1997 BOCC 97-24, étendu par arrêté du 30-9-1997 JORF 8-10-1997.

Cette commission paritaire professionnelle a pour objet :

- de proposer des améliorations relatives aux conditions de travail, à l'hygiène et à la sécurité ;

- d'examiner et d'émettre des avis sur les questions touchant les intérêts

généraux ;

- d'être saisie de litiges individuels ou collectifs pour tenter de concilier les parties ;

- de veiller à la bonne application des accords collectifs.

Composition

Article 2

En vigueur étendu

La commission paritaire comprend des représentants du personnel des écuries et des représentants des employeurs.

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de la convention collective nationale parmi le personnel des écuries, à raison d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation. Les organisations s'engagent à ne pas désigner plusieurs salariés de la même écurie.

Il est réservé la possibilité à deux lads, non désignés par un syndicat, de participer à la commission.

Au cours des premières réunions, les lads désignés par les syndicats peuvent être accompagnés de délégués syndicaux extérieurs à la profession.

Les représentants des employeurs sont désignés en nombre égal par le syndicat national des entraîneurs de chevaux de course au trot en France et des propriétaires.

Article 2

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 32 du 9-6-1997 BOCC 97-24, étendu par arrêté du 30-9-1997 JORF 8-10-1997.

La commission paritaire comprend des représentants du personnel des écuries et des représentants des employeurs.

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de la convention collective nationale parmi le personnel des écuries, à raison d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation. Les organisations s'engagent à ne pas désigner plusieurs salariés de la même écurie.

Il est réservé la possibilité à deux lads, non désignés par un syndicat, de participer à la commission.

Au cours des premières réunions, les lads désignés par les syndicats peuvent être accompagnés de délégués syndicaux extérieurs à la profession.

Les représentants des employeurs sont désignés en nombre égal par le syndicat national des entraîneurs de chevaux de course au trot en France et des propriétaires.

Durée du mandat

Article 3

En vigueur étendu

Les désignations sont faites pour deux ans. En cas de cessation de ses fonctions, en cours de mandat, tout membre titulaire est remplacé par le suppléant.

En cas de cessation des fonctions du suppléant, devenu titulaire, avant le terme du mandat de deux ans, l'organisation syndicale peut désigner un remplaçant qui exerce ses fonctions jusqu'à la fin dudit mandat en cours.

Article 3

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 32 du 9-6-1997 BOCC 97-24, étendu par arrêté du 30-9-1997 JORF 8-10-1997.

Les désignations sont faites pour deux ans. En cas de cessation de ses fonctions, en cours de mandat, tout membre titulaire est remplacé par le suppléant.

En cas de cessation des fonctions du suppléant, devenu titulaire, avant le terme du mandat de deux ans, l'organisation syndicale peut désigner un remplaçant qui exerce ses fonctions jusqu'à la fin dudit mandat en cours.

Périodicité des réunions

Article 4

En vigueur étendu

La commission se réunit au moins deux fois par an. Elle peut aussi être réunie à la demande de la moitié des membres titulaires.

Article 4

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 32 du 9-6-1997 BOCC 97-24, étendu par arrêté du 30-9-1997 JORF 8-10-1997.

La commission se réunit au moins deux fois par an. Elle peut aussi être

réunie à la demande de la moitié des membres titulaires.

Organisation administrative des réunions

Article 5

En vigueur étendu

La commission se réunit à Grosbois.

La commission est animée en alternance par un président et un secrétaire.

Pour la première année, le président est désigné par et parmi les membres titulaires employeurs.

Le secrétaire est désigné par et parmi les membres titulaires salariés.

Les suppléants peuvent assister aux réunions.

Le procès-verbal des réunions est assuré par le collège des employeurs.

Article 5

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 32 du 9-6-1997 BOCC 97-24, étendu par arrêté du 30-9-1997 JORF 8-10-1997.

La commission se réunit à Grosbois.

La commission est animée en alternance par un président et un secrétaire.

Pour la première année, le président est désigné par et parmi les membres titulaires employeurs.

Le secrétaire est désigné par et parmi les membres titulaires salariés.

Les suppléants peuvent assister aux réunions.

Le procès-verbal des réunions est assuré par le collège des employeurs.

Ordre du jour des réunions

Article 6

En vigueur étendu

Il est établi en commun par le président et le secrétaire. Il figure sur la convocation envoyée normalement quinze jours avant la réunion.

Le président et le secrétaire peuvent, d'un commun accord, faire appel à titre consultatif et occasionnel, à toute personne pouvant apporter des éclaircissements ou des précisions sur une question à l'ordre du jour.

Article 6

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 32 du 9-6-1997 BOCC 97-24, étendu par arrêté du 30-9-1997 JORF 8-10-1997.

Il est établi en commun par le président et le secrétaire. Il figure sur la convocation envoyée normalement quinze jours avant la réunion.

Le président et le secrétaire peuvent, d'un commun accord, faire appel à titre consultatif et occasionnel, à toute personne pouvant apporter des éclaircissements ou des précisions sur une question à l'ordre du jour.

Statut des membres salariés

Article 7

En vigueur étendu

Les membres titulaires de la commission bénéficient de vingt heures par an pour remplir leurs fonctions qui comprend entre autres l'information auprès de leurs mandants.

Ce crédit d'heures est assimilé à une période de travail.

Un membre titulaire ou suppléant ne pourra être licencié de son entreprise qu'après autorisation de la commission.

Article 7

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 32 du 9-6-1997 BOCC 97-24, étendu par arrêté du 30-9-1997 JORF 8-10-1997.

Les membres titulaires de la commission bénéficient de vingt heures par an pour remplir leurs fonctions qui comprend entre autres l'information auprès de leurs mandants.

Ce crédit d'heures est assimilé à une période de travail.

Un membre titulaire ou suppléant ne pourra être licencié de son entreprise qu'après autorisation de la commission.

Durée

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans à titre expérimental et prend effet au 1er janvier 1995.

Article 8

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 32 du 9-6-1997 BOCC 97-24, étendu par arrêté du 30-9-1997 JORF

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans à titre expérimental et prend effet au 1er janvier 1995.

Information

Article 9

En vigueur étendu

Afin de mettre en place cette commission, les parties signataires s'engagent à tenir en commun des réunions d'information auprès des salariés.

Article 9

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 32 du 9-6-1997 BOCC 97-24, étendu par arrêté du 30-9-1997 JORF

Afin de mettre en place cette commission, les parties signataires s'engagent à tenir en commun des réunions d'information auprès des salariés.

Article 10

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Article 10

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 32 du 9-6-1997 BOCC 97-24, étendu par arrêté du 30-9-1997 JORF 8-10-1997.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe III : Avenant n° 34 du 4 septembre 1998

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France,
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; Le syndicat hippique national (SHN) CGC ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC ; La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT,

En vigueur étendu

Une douche à température réglable doit être mise à la disposition du personnel.

Une trousse à pharmacie permettant de donner des soins de première urgence aux travailleurs malades ou accidentés doit être en permanence à la disposition du personnel au siège de chaque établissement.

Avenant à l'accord national de prévoyance Avenant n° 5 du 20 août 2003

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France,
Organisations de salariés	Les organisations syndicales intéressées rattachées à la CFDT, à la CFTC, et à la CGT-FO.

Avenant à l'accord national de prévoyance.

En vigueur étendu

Préambule

Les partenaires sociaux signataires décident d'apporter à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 les adaptations et améliorations définies dans le présent avenant, notamment :

- amélioration des prestations afférentes aux garanties décès, incapacité,

frais de santé ;

- formalisation du renforcement du maintien de la garantie décès au profit des bénéficiaires des prestations incapacité et invalidité en application de l'article 7-1 de la loi Evin ;

- reconduction de l'AG2R-Prévoyance en tant qu'organisme assureur.

L'avenant n° 5 abroge et remplace l'avenant n° 4 non étendu.

(voir l'accord national modifié)

Avenant à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 Avenant n° 6 du 21 décembre 2005

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de chevaux de course au galop en France,
Organisations de salariés	Le syndicat FGA CFDT ; Le syndicat AGRI-CFTC ; Le syndicat FGTA Force ouvrière,

Préambule

Avenant à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires décident :

- afin de pouvoir assurer l'équilibre du régime frais de santé ;

- afin d'intégrer les dispositions du décret n° 2005-1226, pris en application de la loi du 13 août 2004 portant réforme de l'assurance maladie, d'apporter à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 les adaptations définies ci-après dans le présent avenant.

L'article 2 est modifié comme suit :

(voir cet article)

L'article 5 est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 8

(voir cet article)

Article 9

(voir cet article)

Fait à Vincennes, le 21 décembre 2005.

Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France,
Organisations de salariés	Le syndicat FGA-CFDT ; Le syndicat FSCOPA-CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

PREAMBULE

Les partenaires sociaux signataires, réunis en commission paritaire, le 23 février 2007, décident :

-afin de pouvoir assurer l'équilibre du régime frais de santé et de définir les actes de prévention pris en charge conformément aux dispositions du décret

-compte tenu de la dégradation de la sinistralité « prévoyance » et des résultats constatés au 31 décembre 2005,

d'apporter les modifications suivantes à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989, selon l'échéancier ci-après.

Effet : 1er juillet 2006.

L'article 2 « Garanties frais de santé » est complété comme suit :

Actes de prévention

A effet rétroactif du 1er juillet 2006, les tableaux de garanties « frais de santé » prévus à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 comprennent désormais le poste de garanties suivant :

ACTES DE PRÉVENTION (*)	REMBOURSEMENT DANS LE CADRE du parcours de soins coordonné
-détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum ; -le vaccin diphtérie, tétanos et poliomyélite	100 % du ticket modérateur
(*) Conformément aux dispositions du décret n 2005-1226 du 29 septembre 2005.	

Effet : 1er janvier 2007.

Forfait hospitalier

Le forfait hospitalier est fixé à compter du 1er janvier 2007 à 16 €.

L'article 5 « Cotisations » est modifié comme suit :

Personnel salarié : la cotisation « frais de santé » est portée à 34,79 € (antérieurement : 33,79 €).

Le financement est réparti comme suit :

(En euros.)

RÉPARTITION du financement	EMPLOYEUR	SALARIÉ	AFASEC	CASREC	TOTAL
TOTAL	1,44	6,98	22,87	3,50	34,79

Etant précisé que :

-les financements par l'AFASEC et la CASREC qui n'interviennent que pour la garantie « frais de santé » sont respectivement plafonnés à 22,87 € et 3,50 € par participant et par mois.

Retraités (ancienneté supérieure à 15 ans), aucune participation financière de AFASEC et CASREC :

-sans changement.

Retraités (ancienneté supérieure à 15 ans) :

-la cotisation s'établit comme suit à :

(En euros.)

ANCIENNETÉ	AFASEC	CASREC	RETRAITÉ	TOTAL
¹ 15 ans mais , 34 ans	3,66	6,30	51,15	61,61
35 ans	8,23	13,16	39,72	61,61

A compter du 1er juillet 2007 la cotisation s'établit comme suit à :

(En euros.)

ANCIENNETÉ	AFASEC	CASREC	RETRAITÉ	TOTAL
¹ 15 ans mais , 34 ans	3,66	6,30	52,37	62,33
35 ans	8,23	13,16	40,94	62,33

Effet : 1er avril 2007.

Prévoyance

L'article 2 « Garanties incapacité-invalidité » est modifié comme suit :

Incapacité de travail :

A l'expiration des droits acquis au titre de la garantie maintien de salaire, si l'arrêt de travail donnant lieu au paiement des prestations en espèces de la MSA se prolonge, l'AG2R Prévoyance complète l'indemnité journalière versée par la MSA, à concurrence de :

-75 % du salaire de référence.

Invalidité :

Le salarié reconnu en état d'invalidité permanente et bénéficiant des prestations en espèces correspondantes perçoit une rente d'invalidité égale à :

Si l'invalidité fait suite à une maladie ou accident de la vie privée :

-1er, 2e ou 3e groupe : 75 % du salaire de référence sous déduction des prestations servies par la MSA.

Si l'invalidité fait suite à un accident du travail ou maladie professionnelle :

-taux d'invalidité inférieur à 33 % : aucune rente n'est versée ;

-taux supérieur à 33 % : 75 % du salaire de référence sous déduction des prestations servies par la MSA.

Les modifications du taux de prestations des garanties « incapacité de travail et invalidité » entérinées au présent avenant sont applicables aux salariés dont l'arrêt de travail survient à compter du 1er avril 2007. Elles sont sans incidence pour les salariés en arrêt de travail antérieurement à la date du 1er avril 2007 (sinistres en cours à la date d'effet du 1er avril 2007).

Les autres dispositions restent inchangées.

L'article 5 « Cotisations » est modifié comme suit :

Les cotisations du personnel salarié sont portées, selon la répartition ci-après, à :

(En euros.)

RÉPARTITION	EMPLOYEUR	SALARIÉ	AFASEC	CASREC	TOTAL
Maintien de salaire	9,91	-	-	-	9,91
(à charge exclusive employeur)	(sans changement)				
Incapacité	0	5,27	-	-	5,27
Invalidité	1,42	3,85	-	-	5,27
Décès	0,21	2,38	-	-	2,59
Frais médicaux	0,94	6,98	23,37	3,50	34,79
Total	12,48	18,48	23,37	3,50	57,83

Etant précisé que :

-les cotisations destinées à la couverture des dépenses consécutives aux accidents du travail et maladies professionnelles, celles résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord de mensualisation et celles destinées au financement des charges patronales dues par les indemnités complémentaires sont à la charge exclusive de l'employeur.

-le financement de l'AFASEC pour la garantie frais de santé est porté à 23,37 € (soit + 0,50 €) et la participation des « employeurs » ramenée sur cette garantie à 0,94 € (soit-0,50 €) par participant et par mois.

-dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance intégralement la « Garantie incapacité de travail ».

Effet : 1er janvier 2008.

L'article 5 « Cotisations » est modifié comme suit :

Les cotisations du personnel salarié sont portées, selon la répartition ci-après, à :

(En euros.)

RÉPARTITION	EMPLOYEUR	SALARIÉ	AFASEC	CASREC	TOTAL
Maintien de salaire	9,91	-	-	-	9,91
(à charge exclusive employeur)	(sans changement)				
Incapacité	0	5,77	-	-	5,77
Invalidité	2,17	4,35	-	-	6,52
Décès	0,71	2,63	-	-	3,34
Frais médicaux	0,94	6,98	23,37	3,50	34,79
Total	13,73	19,73	23,37	3,50	60,33

Etant précisé que :

-les cotisations destinées à la couverture des dépenses consécutives aux accidents du travail et maladies professionnelles, celles résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord de mensualisation et celles destinées au financement des charges patronales dues par les indemnités complémentaires sont à la charge exclusive de l'employeur ;

-dans le cadre de sa quote-part, et sous réserve de ce qui est indiqué ci-

dessus en termes de financement de la garantie accidents de travail et maladies professionnelles, le salarié finance intégralement la « Garantie Incapacité de travail » ;

-les financements, par l'AFASEC et la CASREC n'interviennent que pour la garantie Frais de santé et sont respectivement plafonnés à 23,37 € et 3,50 € par participant et par mois.

L'article 9 « Extension ».

Le présent avenant est déposé à

Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir son extension.

Avenant n° 8 du 4 février 2008 à l'accord du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FSCOPA CFTC ; La FGTA FO,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires, réunis en commission paritaire, le 4 février 2008, décident d'apporter les modifications suivantes à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989, selon l'échéancier ci-après.

Effet : 1er avril 2008

L'article 2 « Garanties frais de santé » est complété comme suit :

Actes hors nomenclature

A effet du 1er avril 2008, les tableaux de garanties « frais de santé » prévus à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 comprennent désormais le poste de garanties suivant :

En vigueur étendu

Autres postes	Montant de la garantie
Ostéopathie	Forfait de 20 € par consultation (4 consultations par an et par bénéficiaire)

Effet : 1er juillet 2008

A effet du 1er juillet 2008, il est décidé d'apporter les précisions suivantes à la définition des bénéficiaires de la garantie frais de santé. Sont couverts :

- l'assuré social affilié ;

- son conjoint ou concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;

- à charge au sens de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole ;

- ou percevant une rémunération inférieure ou égale au Smic annuel ;

- ses enfants à charge au sens de la législation fiscale (c'est-à-dire jusqu'à 21 ans ou 25 ans en cas de poursuite d'études).

Toutefois, pour les conjoints ne répondant pas aux critères rappelés ci-dessus, il est proposé, par l'organisme paritaire gestionnaire de la garantie frais de santé de l'accord de branche, la possibilité d'adhérer à titre individuel à un contrat facultatif n° 95/0N76 758 moyennant le paiement d'une cotisation additionnelle de 15 € par mois.

Extension

Article 9

En vigueur étendu

Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir son extension.

Avenant n° 9 du 16 octobre 2009 à l'accord du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de galop en France,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FSCOPA CFTC ; La FGTA FO,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires, réunis en commission paritaire, le 5 mai 2009, décident, suite à l'augmentation de la taxe CMU à 5,9 % à compter du 1er janvier 2009, afin de pouvoir assurer l'équilibre du régime frais de santé, d'apporter les modifications suivantes à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989.

Effet : 1er juillet 2009

L'article 5 « Cotisations frais de santé » est modifié comme suit :

Personnel salarié : la cotisation « frais de santé » est portée à 35,97 € (antérieurement 34,79 €).

Le financement est réparti comme suit :

En vigueur étendu

(En euros.)

Répartition du financement	Employeur	Salarié	AFASEC	CASREC	Total
Total	1,53	7,57	23,37	3,50	35,97

Retraités (ancienneté < 15 ans) :

Aucune participation financière de l'AFASEC et CASREC : sans changement.

Retraités (ancienneté > 15 ans) :

La cotisation s'établit comme suit à :

(En euros.)

	AFASEC	CASREC	Retraite	Total
Catégorie 2				
Ancienneté > 15 ans mais < 34 ans	3,66	6,30	54,48	64,44
Catégorie 3				
Ancienneté supérieure ou égale à 35 ans	8,23	13,16	43,05	64,44

Bilan des cotisations du personnel salarié

Les cotisations du personnel salarié sont portées selon la répartition ci-après :

(En euros.)

Répartition	Employeur	Salarié	AFASEC	CASREC	Total
Maintien de salaire (à charge exclusive employeur)	9,91 (sans changement)	-	-	-	9,91
Incapacité	0	5,77	-	-	5,77
Invalité	2,17	4,35	-	-	6,52
Décès	0,71	2,63	-	-	3,34
Frais médicaux	1,53	7,57	23,37	3,50	35,97
TOTAL	14,32	20,32	23,37	3,50	61,51

Les financements par l'AFASEC et CASREC n'interviennent que pour la garantie frais de santé et sont respectivement plafonnés à 23,37 € et 3,50 € par participant et par mois.

Avenant n° 10 du 3 décembre 2009 à l'accord du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de galop,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FSCOPA CFTC ; La FGTA FO,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires, réunis en commission paritaire, le 4 novembre 2009, décident d'apporter les modifications suivantes au régime frais de santé de l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989.

Modification de l'avenant no 8 à effet au 1er juillet 2008

La clause à effet au 1er juillet 2008 modifiant la définition des bénéficiaires à la garantie frais de santé et ayant pour objet d'instaurer une cotisation supplémentaire pour les conjoints est annulée à effet d'origine.

Effet au 1er janvier 2010

Suite aux modifications annoncées dans la loi de finance de la sécurité sociale à effet au 1er janvier 2010.

L'article 2 « Garanties frais de santé » est modifiée comme suit :

Evolution du forfait hospitalier à 18 € au 1er janvier 2010.

Garantie appliquée aux médicaments remboursés à 15 % par la sécurité sociale identique à celle appliquée aux vignettes bleues remboursées à 35 %.

Afin de pouvoir assurer l'équilibre du régime frais de santé

L'article 5 « Cotisations frais de santé » est modifié comme suit :

Personnel salarié : la cotisation « frais de santé » est portée à 36,97 € (antérieurement 35,79 €).

Le financement est réparti comme suit :

En vigueur étendu

(En euros.)

Répartition du financement	Employeur	Salarié	AFASEC	CASREC	Total
TOTAL	1,93	8,17	23,37	3,50	36,97

Retraités (ancienneté < 15 ans) :

Aucune participation financière de l'AFASEC et CASREC : sans changement.

Retraités (ancienneté > 15 ans) :

La cotisation s'établit comme suit à :

(En euros.)

	AFASEC	CASREC	Retraite	Total
Catégorie 2 Ancienneté > 15 ans mais < 34 ans	3,66	6,30	56,48	66,44
Catégorie 3 Ancienneté supérieure ou égale à 35 ans	8,23	13,16	45,05	66,44

Bilan des cotisations du personnel salarié

Les cotisations du personnel salarié sont portées selon la répartition ci-après :

(En euros.)

Répartition	Employeur	Salarié	AFASEC	CASREC	Total
Maintien de salaire (à charge exclusive employeur)	9,91 (sans changement)	-	-	-	9,91
Incapacité	0	5,77	-	-	5,77
Invalidité	2,17	4,35	-	-	6,52
Décès	0,71	2,63	-	-	3,34
Frais médicaux	1,93	8,17	23,37	3,50	36,97
Total	14,72	20,92	23,37	3,50	62,51

Les financements par l'AFASEC et CASREC n'interviennent que pour la garantie frais de santé et sont respectivement plafonnés à : 23,37 € et 3,50 € par participant et par mois.

Extension

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir son extension.

Avenant n° 11 du 19 août 2011

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; Association des entraîneurs de galop en France.
Organisations de salariés	FGA CFDT ; FSCOPA CFTC ; FGTA FO.

Préambule

En vigueur étendu

Réunis en commission paritaire le 8 juin 2011, les partenaires sociaux signataires ont décidé, afin de maintenir l'équilibre du régime de prévoyance et de prendre en considération l'impact tarifaire lié à la répercussion de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, d'apporter à l'accord les modifications tarifaires suivantes :

Effet au 1er juillet 2011

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 « Cotisations » est modifié comme suit :

« Les cotisations du personnel salarié sont portées à :

(En euros.)

Répartition	Employeur	Salarié	AFASEC	CASREC	Total
Maintien de salaire (à la charge exclusive de l'employeur)	9,91 (sans changement)	-	-	-	9,91
Incapacité	0	6,80	-	-	6,80
Invalidité	2,60	5,04	-	-	7,64

Répartition	Employeur	Salarié	AFASEC	CASREC	Total
Décès	0,71	2,63	-	-	3,34
Frais médicaux	1,93	8,17	23,37	3,50	36,97
Total	15,15	22,64	23,37	3,50	64,66

Il est précisé que :

- les cotisations destinées à la couverture des dépenses consécutives aux accidents du travail et maladies professionnelles, celles résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord de mensualisation et celles destinées au financement des charges patronales dues par les indemnités complémentaires sont à la charge exclusive de l'employeur ;

- dans le cadre de sa quote-part, et sous réserve de ce qui est indiqué ci-dessus en termes de financement de la garantie accidents de travail et maladies professionnelles, le salarié finance intégralement la garantie incapacité de travail. »

Effet au 1er janvier 2012

Article 2

En vigueur étendu

L'article 5 « Cotisations » est modifié comme suit :

« Les cotisations du personnel salarié sont portées à :

(En euros.)

Répartition	Employeur	Salarié	AFASEC	CASREC	Total
-------------	-----------	---------	--------	--------	-------

Maintien de salaire (à la charge exclusive de l'employeur)	9,91 (sans changement)	-	-	-	9,91
Incapacité	0	6,80	-	-	6,80
Invalidité	3,10	7,04	-	-	10,14
Décès	0,71	2,63	-	-	3,34
Frais médicaux	1,93	8,17	23,37	3,50	36,97
Total	15,65	24,64	23,37	3,50	67,16

Il est précisé que :

- les cotisations destinées à la couverture des dépenses consécutives aux accidents du travail et maladies professionnelles, celles résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord de mensualisation et celles destinées au financement des charges patronales dues par les indemnités complémentaires sont à la charge exclusive de l'employeur ;

- dans le cadre de sa quote-part, et sous réserve de ce qui est indiqué ci-dessus en termes de financement de la garantie accidents de travail et maladies professionnelles, le salarié finance intégralement la garantie incapacité de travail. »

Extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont l'extension est demandée, sera déposé à la DIRECCTE de Picardie.

Avenant n° 13 du 25 juin 2014 à l'accord prévoyance du 8 juin 1989

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; La FGTA FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie les dispositions suivantes de l'article 3 « Garanties », point 4 « Garantie soins de santé », du protocole d'accord des salariés Lads. L'article 3.1 ci-dessous est ajouté :

« Article 3.1

Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé

Article 3.1.1

Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié ainsi que ses ayants droits bénéficient du maintien de la garantie frais de santé dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1er juin 2014.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail. Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend un autre emploi ;

- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ;

- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi ;

- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;

- en cas de décès du salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 3.1.2

Anciens salariés bénéficiaires des dispositions de l'article 4 de la loi Evin

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examen ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;

- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;

- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;

- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme désigné dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du salarié ou dans les 6 mois suivant la fin de la période de portabilité définie à l'article 3.1.1 précédent.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande et les conditions tarifaires de ce maintien.

Article 3.1.3

Conditions de suspension de garanties

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur maintient sa contribution et continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime frais de santé.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme désigné en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme désigné de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus.

Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité de la cotisation du régime.

Article 3.1.4

Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent :

- en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article 3.1.1 et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin visés à l'article 3.1.2. »

Date d'entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Dépôt. - Extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective - les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Avenant n° 12 du 27 février 2015 à l'accord prévoyance du 8 juin 1989

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; La FGTA FO,

Préambule

Effet au 1er juillet 2012

Article 1er

En vigueur étendu

Compte tenu des résultats déficitaires des garanties prévoyance de votre entreprise et afin de permettre un retour à une gestion équilibrée, il est convenu d'appliquer les taux de cotisation suivants à effet du 1er juillet 2012.

Date d'effet : 1er juillet 2012.

Catégorie 010 - salarié non cadre :

(En euros.)

Garantie	Cotisation		
	Part employeur	Part salarié	Total
Maintien de salaire	9,91	Néant	9,91
Prévoyance	Incapacité	Néant	7,83
	Invalidité	3,53	7,73
	Décès	0,71	2,63
	Total	4,24	18,19

Garanties : le niveau des garanties est inchangé.

Effet au 1er juillet 2013

Article 2

En vigueur étendu

Compte tenu des résultats déficitaires des garanties prévoyance de votre entreprise et afin de permettre un retour à une gestion équilibrée, il est convenu d'appliquer les taux de cotisation suivants à effet du 1er juillet 2013.

Date d'effet : 1er juillet 2013.

Catégorie 010 - salarié non cadre :

(En euros.)

Garantie	Cotisation		
	Part employeur	Part salarié	Total
Maintien de salaire	9,91	Néant	9,91
Prévoyance	Incapacité	Néant	8,86
	Invalidité	3,96	8,42
	Décès	0,71	2,63
	Total	4,67	19,91

Garanties : le niveau des garanties est inchangé.

Extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé auprès des services administratifs compétents.

Avenant n° 14 du 28 septembre 2015

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; Association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France.
Organisations de salariés	FGA CFDT ; CFTC-Agri ; FGTA FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité les garanties frais

de santé définies à l'accord national du 8 juin 1989 avec le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale et avec le décret n° 2014-1374 du 18

novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales (définissant le nouveau cahier des charges des contrats responsables).

Modification des garanties frais de santé

Article 1er

En vigueur étendu

Le paragraphe 4 de l'article 2 de l'accord national du 8 juin 1989, relatif aux garanties frais de santé, est rédigé comme suit :

« 4.1. Garantie frais de santé

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des cotisations en tout ou partie à cette occasion.

4.2. Niveau des prestations

Le présent régime est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, ainsi que dans le respect du niveau de garanties défini à l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale dans le cadre du dispositif de généralisation de la complémentaire santé.

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous incluent les remboursements versés par la sécurité sociale. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident du travail/maladie professionnelle et maternité.

Le respect des règles de prise en charge maximale définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

Chaque bénéficiaire affilié au régime bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous.

Hospitalisation et soins externes

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	100% BR	
Forfait hospitalier engagé	100% FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA)	Médecin adhérent CAS (*) :	100% BR
Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Médecin non adhérent CAS (*) :	100% BR
Chambre particulière	1% du PMSS par jour	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	Néant	
Transport remboursé SS		
Transport	100% BR	
Actes médicaux		
Généralistes	Médecin adhérent CAS (*) :	100% BR
(Consultations et visites)	Non adhérent CAS (*) :	100% BR
Spécialistes	Médecin adhérent CAS (*) :	100% BR
(Consultations et visites)	Non adhérent CAS (*) :	100% BR
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS (*) :	100% BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérent CAS (*) :	100% BR

Actes d'imagerie médicale (ADI)	Médecin adhérent CAS (*) :	100% BR
Actes d'échographie (ADE)	Médecin non adhérent CAS (*) :	100% BR
Auxiliaires médicaux		100% BR
Analyses		100% BR
Actes médicaux non remboursés SS		
Densitométrie osseuse		Néant
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)		Néant
Pharmacie remboursée SS		
Pharmacie		100% BR
Pharmacie non remboursée SS		
Vaccins anti-grippe et autres		Néant
Sevrage tabagique		Néant
Contraception prescrite		Néant
Appareillages remboursés SS		
Prothèses auditives		250% BR
Orthopédie & autres prothèses		250% BR

(*) Médecins ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins

Soins, prothèses dentaires et orthodontie

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires**	420% BR	
Inlay simple, Onlay**	420% BR	
Prothèses dentaires**	420% BR	
Inlay core et inlay à clavettes**	420% BR	
Orthodontie**	420% BR	
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)	Néant	
Prothèses dentaires (2)	Néant	
Implants dentaires (3)	Néant	
Orthodontie	Néant	

(**) Lorsque le régime de base effectue ses remboursements au titre du risque « Accident du Travail » le taux de prise est limité à 400% de la BR y compris le remboursement du régime de base.

(1) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.
- Prothèses supra implantaire: HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.
- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(3) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

Equipement optique

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part, la monture, d'autre part, les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Monture adulte	RSS + 3% du PMSS
Monture enfant	RSS + 3% du PMSS
Verres	RSS + Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la SS	100% BR + Crédit de 3% du PMSS par année civile
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 3% du PMSS par année civile

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX		de -6 à +6	45€
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION	Sphérique	de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	90€
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	90€
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de -6 à +6	45€
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à -6 et > à +6	105€
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION	Cylindre > à 4	de -6 à +6	105€
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à -6 et > à +6	105€
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	120€
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -4 ou > à +4	135€
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de -8 à +8	120€
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -8 ou > à +8	135€

Enfant (<18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
---------------------------	-------------------------	--------------------	--------	------------------------

2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX		de -6 à +6	45€
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION	Sphérique	de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	62.50€
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	62.50€
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de -6 à +6	45€
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à -6 et > à +6	65€
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION	Cylindre > à 4	de -6 à +6	65€
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à -6 et > à +6	65€
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	120€
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -4 ou > à +4	135€
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de -8 à +8	120€
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à -8 ou > à +8	135€

Autres garanties

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE et NON CONVENTIONNE	
Cure thermale remboursée SS		
Frais de traitement et honoraires	100% BR	
Frais de voyage et hébergement	Néant	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré (4)	Néant	
Médecines hors nomenclature		
Ostéopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	20 euros par acte limité à 4 actes par année civile	
Actes de prévention		
Conformément aux dispositions de l'arrêté du 08 juin 2006 (voir liste ci-dessous)	100% BR	

- Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans
- Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum
- Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans
- Dépistage de l'hépatite B
- Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :
 - a) Audiométrie tonale ou vocale
 - b) Audiométrie tonale avec tympanométrie
 - c) Audiométrie vocale dans le bruit
 - d) Audiométrie tonale et vocale
 - e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie ;
- Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans
- Vaccinations suivantes, seules ou combinées :
 - a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;
 - b) Coqueluche : avant 14 ans ;
 - c) Hépatite B : avant 14 ans ;
 - d) BCG : avant 6 ans ;
 - e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
 - f) Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant ;
 - g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

4.3. Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé

4.3.1. Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié ainsi que ses ayants droit bénéficient du maintien de la garantie frais de santé dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1er juin 2014.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie, au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend un autre emploi ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime

obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Le bénéficiaire du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

4.3.2. Anciens salariés bénéficiaires des dispositions de l'article 4 de la loi Evin

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examen ou questionnaire médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du salarié ou dans les 6 mois suivant la fin de la période de portabilité définie à l'article 4.3.1 précédent.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande et les conditions tarifaires de ce maintien.

4.3.3. Conditions de suspension des garanties

Le bénéficiaire des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur maintient sa contribution et continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime de santé. Le salarié doit également acquitter sa part de cotisation.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité de la cotisation du régime.

4.3.4. Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article 4.3.1 et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin visés à l'article 4.3.2. »

Date d'effet. - Dépôt. - Extension

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2016.

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « La négociation collective. - Les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord national du 8 juin 1989.

Avenant n° 15 du 19 novembre 2015

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; Association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France.
Organisations de salariés	FGA CFDT ; CFTC-Agri ; FGTA FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité, au regard de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi), le dispositif de portabilité des droits mis en place dans l'accord du 8 juin 1989.

Portabilité

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1er juin 2015. Elles s'appliquent à toutes les cessations de contrat de travail survenant à cette date ou postérieurement.

Le présent avenant modifie les dispositions suivantes de l'article 3 « Garanties », point 2 « Garantie incapacité-invalidité », point 3 « Garantie décès-invalidité permanente et absolue - double effet », du protocole d'accord des salariés LADS. L'article 3.2 ci-dessous est ajouté :

« Article 3.2.

Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie prévoyance

Article 3.2.1

Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié ainsi que ses ayants droit bénéficient du maintien des garanties prévoyance dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1er juin 2015.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions législatives et

réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- lorsque l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 3.2.2.

Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article 3.1.1 et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin visés à l'article 3.1.2. »

Date d'entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Dépôt - Extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « La négociation collective - Les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Avenant n° 16 du 19 novembre 2015

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; Association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France.
Organisations de salariés	FGA CFDT ; CFTC-Agri ; FGTA FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires, réunis en commission paritaire, décident d'apporter les modifications suivantes à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989.

Modifications à effet du 1er janvier 2016

Article 1er

En vigueur étendu

Régime frais de santé de l'accord national du 8 juin 1989, institué dans le

cadre de la convention collective nationale des centres d'entraînement de chevaux de courses au galop, et de la convention collective nationale des centres d'entraînement de chevaux de courses au trot.

Garantie frais de santé, date d'effet : 1er janvier 2016.

Le financement de la garantie santé est assuré par une cotisation à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et du salarié.

(En euros.)

Catégorie	Répartition du financement	Employeur	Salarié	Total
Salarié non cadre (catégorie 10)	Maintien de salaire	9,91	-	9,91
	Incapacité	0,00	8,86	8,86
	Invalidité	3,96	8,42	12,38
	Décès	0,71	2,63	3,34
	Total prévoyance	4,67	19,91	24,58
	Frais de santé	18,49	18,49	36,98
	Total	33,07	38,40	71,47

Garanties : le niveau des garanties est inchangé.

Dépôt. - Extension

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé conformément à la réglementation en vigueur.

Avenant n° 17 du 15 décembre 2016

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des entraîneurs, drivers et jockeys de chevaux de courses au trot en France Association des entraîneurs de galop
Organisations de salariés	FGA CFDT CFTC-Agri FGTA FO

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires, réunis en commission paritaire, décident d'apporter les modifications suivantes à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989.

Modifications à effet du 1er janvier 2017

Article 1er

En vigueur étendu

Régime frais de santé de l'accord national du 8 juin 1989, institué dans le cadre de la convention collective nationale des centres d'entraînement de chevaux de courses au galop, et de la convention collective nationale des centres d'entraînement de chevaux de courses au trot.

Garantie frais de santé, date d'effet : 1er janvier 2017.

Le financement de la garantie santé est assuré par une cotisation à la charge de l'employeur et du salarié à hauteur de 50 % chacun.

(En euros.)

Catégorie	Cotisation
Salarié non cadre (catégorie 10)	39,56

Le niveau de la garantie « ostéopathie, chiropractie » est porté de 20 € à 30 € par séance, limité à 4 séances par an.

Régime prévoyance de l'accord national du 8 juin 1989, institué dans le

cadre de la convention collective nationale des centres d'entraînement de chevaux de courses au galop, et de la convention collective nationale des centres d'entraînement de chevaux de courses au trot.

Garantie prévoyance, date d'effet : 1er janvier 2017.

Le financement de la garantie prévoyance complémentaire (incapacité/invalidité/ décès) est assuré par une cotisation à la charge de l'employeur à hauteur de 22,6 % et, de 77,4 % à la charge du salarié, soit :

(En euros.)

Catégorie	Répartition du financement	Employeur	Salarié	Total
Salarié non cadre (catégorie 10)	Maintien de salaire	9,53	-	9,53
	Incapacité	-	8,86	8,86
	Invalidité	4,21	8,79	13,00
	Décès	2,25	4,43	6,68
	Total prévoyance	6,46	22,08	28,54
	Total			

Dépôt. - Extension

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé conformément à la réglementation en vigueur.

Avenant n° 51 du 3 janvier 2017 modifiant l'article 21 de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	SEDJ
Organisations de salariés	FGTA FO FGA CFDT CFTC-Agri CFE-CGC

En vigueur étendu

Il a été convenu de modifier, par la voie d'un avenant, la convention collective nationale du travail du personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses de trot, en ses articles 20, 21 et 25.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 20 sont abrogées et réservées.

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 21 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 21

Heures d'équivalence lors des déplacements aux courses

Les déplacements aux courses des personnels occupés à temps plein dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot en France sont inhérents à l'activité d'entraînement de chevaux trotteurs, 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'heure 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 personnels privilégiant le travail aux courses au travail à l'écurie.

La durée maximale hebdomadaire moyenne ne pourra dépasser 48 heures en moyenne sur 4 mois consécutifs calculée heure pour heure. Le repos

quotidien d'une durée minimale de 11 heures fixe l'amplitude maximale de 13 heures heure pour heure dans une même journée.

Les repas, dès lors qu'ils sont pris sur un hippodrome ou au cours d'un déplacement aux courses constituent un avantage en nature régi par l'article 19 de la présente convention, le prix du repas étant fixé à une heure de travail sur la base du salaire horaire conventionnel afférent au coefficient 120.

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

Conformément au code des courses au trot, article 36 alinéa 3 et article 37 alinéa 8, 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 3

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 25 sont abrogées et réservées.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 52 du 17 novembre 2017 modifiant l'article 26 de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	SEDJ,
Organisations de salariés	FGTA FO ; FGA CFDT ; CFTC-Agri ; CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 26 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

Le repos hebdomadaire est une disposition obligatoire pour tout salarié. Il doit être d'au moins 24 heures consécutives durant chaque période de 7 jours de travail. Il se cumule avec le repos quotidien de 11 heures minimum. Le repos hebdomadaire s'applique à tout salarié dès lors qu'il a travaillé plus de 6 jours consécutifs.

Lorsque les nécessités de la profession l'imposent :

- le travail du dimanche peut être admis par roulement, les salariés concernés (lads, garçons de cour) 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 dimanches travaillés puisse excéder 35 dimanches par an ;

- qu'un engagement des deux parties sur les dimanches travaillés, soit fixé par accord écrit 1 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 4 semaines de 1 demi-journée de repos complémentaire.

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

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Accord de méthode du 25 septembre 2018 relatif à la fusion des branches professionnelles des centres équestres

Signataires	
Organisations patronales	Groupeement hippique national GHN ; Syndicat des entraîneurs, drivers et jockeys du trot SEDJ ; Association des entraîneurs du galop AEDG,
Organisations de salariés	FGA CFDT ; CFE-CGC ; CFTC-Agri ; FGTA FO,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objectif d'une part d'acter de la fusion des branches des centres équestres, des établissements d'entraînements de chevaux de courses de trot et des établissements d'entraînement de chevaux de courses de galop et d'autre part de définir les modalités de mise en place d'un nouveau dispositif conventionnel définissant les rapports entre les employeurs et les salariés de la nouvelle branche ainsi créée.

Cette démarche s'inscrit dans l'objectif gouvernemental d'une rationalisation des conventions collectives.

Le projet de rapprochement des champs conventionnels vise à une simplification, une modernisation, une actualisation des textes conventionnels actuels. Ce projet a aussi pour ambition de s'approcher au plus près de la réalité des métiers, du contexte économique des entreprises, des besoins des salariés et des spécificités sectorielles.

Ainsi le rapprochement des 3 conventions collectives applicables n'implique pas dans l'esprit des partenaires sociaux une uniformisation de l'ensemble des dispositions conventionnelles, mais bien la constitution d'un socle conventionnel commun et le maintien d'identités et de spécificités sectorielles.

Les partenaires sociaux déterminent ce qui relève du socle commun et des spécificités sectorielles.

Un groupe de travail paritaire est constitué afin de procéder à ce travail que

les partenaires sociaux ont voulu à droit constant.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux des branches des centres équestres (IDCC 7012), des établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot (IDCC 7013) et des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (IDCC 7014) ont décidé de regrouper celles-ci en un seul champ professionnel et conventionnel.

Les déboureur et pré-entraîneurs seront pris en compte dans le champ d'application de cette nouvelle branche.

Le présent accord a pour objet de définir une méthode de travail de la fusion des règles définissant le futur statut conventionnel de la branche.

Il est apparu depuis plusieurs années, du fait notamment des évolutions législatives et réglementaires que certaines dispositions n'étaient plus à jour.

Il est apparu également suite à la comparaison des trois conventions collectives concernées qu'il existait des dispositions communes consistant en un simple rappel à la loi.

Principe général pour la fusion des conventions

Article 2

En vigueur étendu

Les parties s'engagent à entrer dans un processus de négociation visant à remplacer par des stipulations communes, les stipulations différentes résultant de la fusion des trois conventions collectives concernées, dès lors que celles-ci régissent effectivement des situations équivalentes.

Des dispositions spécifiques à chacune des activités concernées pourront être maintenues dans la future convention collective lorsqu'elles ne résultent pas ou ne visent pas explicitement des situations équivalentes et ne constituent pas un facteur de discrimination au sens des dispositions légales et jurisprudentielles.

Le travail de fusion des trois conventions collectives applicables se déroulera en plusieurs étapes :

- la définition du périmètre de rapprochement conventionnel ;
- la rédaction et la mise à jour des dispositions communes ;
- la création des 3 annexes sectorielles centres équestres, entraînement de chevaux de courses au trot et entraînement de chevaux de courses au galop avec le maintien des spécificités de chaque activité.

Considérant que les partenaires sociaux ont souhaité fusionner les conventions collectives à droit constant, les dispositions de la future convention collective ont vocation à se substituer de plein droit aux 3 conventions existantes susmentionnées, qui cesseront de produire leurs effets à la date de signature définitive du texte de substitution.

Méthode de travail

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Réunion plénière du groupe de travail

La première réunion de travail se déroulera le 8 novembre 2018 en plénière avec l'ensemble des représentants des organisations patronales et syndicales, représentatives de chacune des branches concernées.

À l'issue des travaux du groupe de travail, une nouvelle réunion plénière sera convoquée et l'intégralité de la convention collective sera présentée pour validation définitive.

3.2. Composition du groupe de travail paritaire

Lors de la première réunion de travail, il sera notamment décidé de la composition du groupe de travail paritaire pour l'élaboration du socle commun.

Pour l'élaboration des annexes sectorielles le groupe de travail sera composé :

- d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative pour chacune des branches concernées ;
- d'un représentant de chaque organisation professionnelle représentative pour chacune des branches concernées.

3.3. Calendrier des réunions du groupe de travail paritaire

Lors de la première réunion de travail en plénière, il sera également établi le calendrier prévisionnel des réunions du groupe de travail paritaire.

Chaque réunion donnera lieu à un procès-verbal constatant l'avancée des travaux qui sera diffusé à l'ensemble des membres.

L'organisation du travail par phases successives ou par un travail en parallèle sur les différents thèmes sera également décidée. (option 1 ou option 2)

(Clichés non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2018/0049/boc_2018_0049_0000_0008.pdf

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives, pour une durée déterminée de 5 ans. Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à la fin des 5 ans ou lors de la signature de la convention collective issue de la fusion des 3 branches concernées si cette signature intervenait antérieurement à l'échéance du terme des 5 ans.

Adhésion. - Révision

Article 5

En vigueur étendu

Adhésion

Article 5.1

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services de la DIRECCTE par la partie la plus diligente dans les conditions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Révision

Article 5.2

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande.

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu par :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de l'accord ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention est étendue ses organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'accord.

À l'issue de ce cycle par :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention est étendue ses organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La demande est adressée, par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties (syndicales et patronales) à la négociation.

Extension

Article 6

En vigueur étendu

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives après sa signature.

Les parties sollicitent l'extension du présent accord.

Dépôt

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé auprès de la DIRECCTE, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Avenant n° 18 du 20 novembre 2019

Signataires	
Organisations patronales	Association des entraîneurs de galop ; Syndicat national des entraîneurs, drivers et jockeys de chevaux de courses au trot en France,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO ; Fédération CFTC Agri,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires de l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989, institué dans le cadre de la convention collective nationale des centres d'entraînement de chevaux de courses au galop, et de la convention collective nationale d'entraînement de chevaux de courses au trot, réunis en commission paritaire, décident d'apporter les modifications suivantes à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 :

Mise en conformité du régime frais de santé, considérant :

- la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 qui acte la modification du cahier des charges du contrat responsable ;
- le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux

dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé ;

- la réforme dite « 100 % santé » qui entre en vigueur, pour les soins d'optique médicale et dentaire au 1er janvier 2020 et pour les soins d'audiologie au 1er janvier 2021.

Définition du TI au global de cotisation du régime de prévoyance en pourcentage de la masse salariale brute.

Modification du régime frais de santé

Article 1er

En vigueur étendu

L'intégralité des tableaux de garanties figurants à l'article 4.2 « Niveau des prestations santé » est substituée par les tableaux présentés ci-dessous afin de tenir compte :

De la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 qui acte la modification du cahier des charges du contrat responsable du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et du décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé.

Le détail des garanties à compter du 1er janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la mutualité sociale agricole, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200043_0000_0016.pdf&isForGlobalBocc=false

Révision de l'article 5 « Cotisation »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 5 « Cotisation » est modifié comme suit :

« Santé : le financement de la garantie santé est assuré par une cotisation à la charge de l'employeur et du salarié à hauteur de 50 % chacun.

Catégorie	Cotisation en euros au 1er janvier 2020
Salarié non-cadre	42,42 €

L'évolution de cette cotisation sera automatiquement indexée au 1er de chaque année en fonction de l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Prévoyance

Le taux global de cotisation du régime de prévoyance est exprimé en pourcentage de la masse salariale brute :

Tranches A et B pour l'ensemble du personnel salarié occupé à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses au trot et au galop et ne relevant pas de la convention collective nationale du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadres des exploitations et entreprises agricoles.

Le financement du régime de prévoyance complémentaire (incapacité/invalidité/ décès) est assuré par une cotisation à la charge de l'employeur à hauteur de 22,6 % et, de 77,4 % à la charge du salarié.

Il est précisé que :

- les cotisations destinées à la couverture des dépenses consécutives aux accidents du travail et maladies professionnelles, celles résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord de mensualisation et celles destinées au financement des charges patronales dues par les indemnités complémentaires sont à la charge exclusive de l'employeur ;

- dans le cadre de sa quote-part, et sous réserve de ce qui est indiqué ci-dessus en termes de financement de la garantie accidents de travail et maladies professionnelles, le salarié finance intégralement la garantie incapacité de travail. »

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit leur effectif.

Date d'entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1er janvier 2020.

En tout état de cause, l'ensemble des dispositions prévues par le présent avenant prévalent sur l'avenant précédemment signé (avenant n° 17 du 15 décembre 2016).

Dépôt et extension du présent avenant

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 ; L. 2261-1 ; L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15 ; L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Avenant n° 19 du 20 novembre 2020

Signataires	
Organisations patronales	Association des entraîneurs de galop ; Syndicat national des entraîneurs, drivers et jockeys de chevaux de courses au trot en France,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO ; Fédération CFTC-Agriculture,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires de l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989, institué dans le cadre de la convention collective nationale des centres d'entraînement de chevaux de courses au galop, et de la convention collective nationale d'entraînement de chevaux de courses au trot, réunis en comité de pilotage et de gestion, décident d'apporter la modification suivante à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 :

« Modification de la cotisation du régime frais de santé »

Révision de l'article 5 « Cotisation »

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 « Cotisation » est modifié comme suit :

« Santé : le financement de la garantie santé est assuré par une cotisation à la charge de l'employeur et du salarié à hauteur de 50 % chacun.

Catégorie	Cotisation en euros au 1er janvier 2021
Salarié non-cadre	44,54

L'évolution de cette cotisation sera automatiquement indexée au 1er de chaque année en fonction de l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale. »

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit leur effectif.

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1er janvier 2021.

En tout état de cause, l'ensemble des dispositions prévues par le présent avenant prévalent sur l'avenant précédemment signé (avenant n° 18 du 20 novembre 2019).

Dépôt et extension du présent avenant

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15 ; L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Avenant n° 58 du 19 janvier 2022 relatif à la modification de l'article 21 de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	SEDJ,
Organisations de salariés	SHN CFE-CGC ; FGA CFDT ; CFTC Agri,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 21 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 21

Heures d'équivalence lors des déplacements aux courses

Les déplacements aux courses des personnels occupés à temps plein dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot en France sont inhérents à l'activité d'entraînement de chevaux trotteurs, 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'heure 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 personnels privilégiant le travail aux courses au travail à l'écurie.

La durée maximale hebdomadaire moyenne ne pourra dépasser 48 heures en moyenne sur 4 mois consécutif calculé heure pour heure. Le repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures fixe l'amplitude maximale de 13 heures heure pour heure dans une même journée.

Les repas, dès lors qu'ils sont pris sur un hippodrome ou au cours d'un déplacement aux courses constituent un avantage en nature régi par l'article 19 de la présente convention, le prix du repas étant fixé à 13 euros.

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

Conformément au code des courses au trot, article 36 alinéa 3 et article 37 alinéa 8, 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 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 40 du 3 octobre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France,
Organisations de salariés	Le syndicat hippique national (SHN) CGC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ; La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération de l'agriculture CFTC (CFTC-AGRI),

Salaires

En vigueur étendu

Article 1er

Les dispositions de l'avenant salaires n° 39 sont abrogées et remplacées par un nouvel avenant ainsi rédigé :

1. Salaires

Les salaires afférents à chaque emploi sont les suivants :

(En euros)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	8,49	1 287,68
105	8,55	1 296,78
110	8,61	1 305,88
115	8,68	1 314,98
120	8,80	1 334,70
135	9,17	1 390,81
150	9,85	1 493,95

2. Nourriture

Le prix journalier de la nourriture visé à l'article 19 de la convention collective est fixé comme suit (base 2 h 30, coefficient 120) : 1er novembre 2006 : 22

Euros.

3. Logement

L'indemnité mensuelle d'occupation d'un logement de fonction prévue à l'article 19 de la convention collective nationale est fixée comme suit :

(En euros)

DEFINITION	TARIF au 1er novembre 2006
LOGEMENT INDIVIDUEL	
Chambre meublée, sans eau courante, éclairée, chauffée au moyen d'un appareil individuel (8 h sur la base du coef. 120)	70,40
- majoration pour eau courante à l'intérieur avec évacuation des eaux usées (3 h 30 sur la base du coef. 120)	30,80
- majoration pour chauffage central (5 h 30 sur la base du coef. 120)	48,40
LOGEMENT FAMILIAL	
Logement nu avec électricité et eau potable à proximité (par pièce d'au moins 9 m2 (3 h 30 sur la base du coef. 120)	30,80

- majoration pour eau courante à l'intérieur avec évacuation des eaux usées (par logement) (3 h 30 sur la base du coef. 120)	30,80
- majoration pour WC à l'intérieur avec chasse d'eau (par logement) (3 h 30 sur la base du coef. 120)	30,80
- majoration pour salle d'eau (par logement) (4 h sur la base du coef. 120)	35,20
- majoration pour chauffage central (par logement) (5 h sur la base du coef. 120)	44,00

- majoration pour dépendance couverte en dur ou demi-dur de 12 m ² minimum (3 h sur la base du coef. 120)	26,40
- majoration pour jardin d'une surface minimale de 250 m ² attenant ou à proximité immédiate du logement (3 h sur la base du coef. 120)	26,40

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant applicable à compter du 1er novembre 2006.

Fait à Cachan, le 3 octobre 2006.

Avenant n° 42 du 2 septembre 2008 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France,
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ; La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; Le syndicat hippique national (SHN) CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'avenant « Salaires » n° 41 sont abrogées et remplacées par un nouvel avenant ainsi rédigé et applicable à compter du 1er juillet 2008 :

1. Salaires

Les salaires afférents à chaque emploi sont les suivants :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	8,98	1 362,00
105	9,04	1 371,10
110	9,10	1 380,20
115	9,18	1 392,33
120	9,31	1 412,05
135	9,69	1 469,58
150	10,41	1 578,88

2. Nourriture

Le prix journalier de la nourriture visé à l'article 19 de la convention collective est fixé comme suit (base : 2 h 30, coefficient 120) : 1er juillet 2008 : 23,27 €.

3. Logement

L'indemnité mensuelle d'occupation d'un logement de fonction prévue à l'article 19 de la convention collective nationale est fixée comme suit :

(En euros.)

DÉFINITION	TARIF au 1er juillet 2008
Logement individuel	
Chambre meublée, sans eau courante, éclairée, chauffée au moyen d'un appareil individuel (8 heures sur la base du coef. 120)	74,48
Majoration pour eau courante à l'intérieur avec évacuation des eaux usées (3 h 30 sur la base du coef. 120)	32,58
Majoration pour chauffage central (5 h 30 sur la base du coef. 120)	51,20
Logement familial	
Logement nu avec électricité et eau potable à proximité (par pièce d'au moins 9 m ² (3 h 30 sur la base du coef. 120)	32,58
Majoration pour eau courante à l'intérieur avec évacuation des eaux usées (par logement) (3 h 30 sur la base du coef. 120)	32,58
Majoration pour w.-c. à l'intérieur avec chasse d'eau (par logement) (3 h 30 sur la base du coef. 120)	32,58
Majoration pour salle d'eau (par logement) (4 heures sur la base du coef. 120)	37,24
Majoration pour chauffage central (par logement) (5 heures sur la base du coef. 120)	46,55
Majoration pour dépendance couverte en dur ou demi dur de 12 m ² minimum (3 heures sur la base du coef. 120)	27,93
Majoration pour jardin d'une surface minimum de 250 m ² attenant ou à proximité immédiate du logement (3 heures sur la base du coef. 120)	27,93

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 43 du 8 juin 2010 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2010

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; Le SHN CFE-CGC ; La FGTA FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'avenant « Salaires » n° 42 sont abrogées et remplacées par un nouvel avenant ainsi rédigé et applicable à compter du 1er juillet 2010.

1. Salaires

Les salaires afférents à chaque emploi sont les suivants :

(En euros.)

100	9,14	1 386,26
105	9,20	1 395,36
110	9,26	1 404,46
115	9,35	1 418,11
120	9,48	1 437,83
135	9,86	1 495,47
150	10,60	1 607,70

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Coefficient	Salaires horaires	Salaires mensuels
-------------	-------------------	-------------------

Avenant n° 44 du 14 février 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2011

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; Le SHN CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'avenant n° 43 du 8 juin 2010 sont remplacées par les dispositions suivantes, applicables à compter du 1er janvier 2011.

1. Salaires

Les salaires afférents à chaque emploi sont les suivants :

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
100	9,32	1 413,56

105	9,38	1 422,66
110	9,45	1 433,28
115	9,54	1 446,93
120	9,67	1 466,64
135	10,06	1 525,80
150	10,81	1 639,55

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 45 du 23 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2012

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; Le SHN CFE-CGC ; La FGTA FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'avenant n° 44 du 14 février 2011 sont remplacées par les dispositions suivantes, applicables à compter du 1er février 2012.

1. Salaires

Les salaires afférents à chaque emploi sont les suivants :

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
100	9,60	1 456

105	9,66	1 465
110	9,73	1 476
115	9,83	1 491
120	9,96	1 511
135	10,36	1 571
150	11,13	1 688

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 46 du 25 juin 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2013

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; Le SHN CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'avenant n° 45 du 23 janvier 2012 sont remplacées par les dispositions suivantes, applicables à compter du 1er juillet 2013.

1. Salaires

Les salaires afférents à chaque emploi sont les suivants :

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
100	9,84	1 492

105	9,90	1 502
110	9,97	1 513
115	10,08	1 528
120	10,21	1 549
135	10,62	1 610
150	11,41	1 730

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 47 du 2 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2014

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; Le SHN CGC ; La FGTA FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'avenant n° 46 du 25 juin 2013 sont remplacées par les dispositions suivantes, applicables à compter du 1er janvier 2014.

« 1. Salaires

Les salaires afférents à chaque emploi sont les suivants :

(En euros.)

110	10,07	1 527
115	10,18	1 544
120	10,31	1 564
135	10,73	1 627
150	11,52	1 747

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
100	9,94	1 508
105	10,00	1 517

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 48 du 12 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2015

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France,
Organisations de salariés	La CFTC-Agri ; Le SHN CGC ; La FGTA FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'avenant n° 47 du 2 décembre 2013 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes, applicables à compter du 1er janvier 2015 :

1. Salaires

Les salaires afférents à chaque emploi sont les suivants :

(En euros.)

100	10,07	1 528
105	10,13	1 537
110	10,20	1 547
115	10,31	1 564
120	10,44	1 584
135	10,87	1 648
150	11,67	1 770

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
-------------	-----------------	-----------------

Avenant n° 49 du 18 juillet 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er août 2016

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France
Organisations de salariés	FGTA FO FGA CFDT CFTC-AGRI

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'avenant de salaires n° 48 sont abrogées et remplacées par un nouvel avenant ainsi rédigé et applicable à compter du 1er août 2016.

1. Salaires

Les salaires afférents à chaque emploi sont les suivants :

(En euros.)

100	10,17	1 542
105	10,23	1 552
110	10,30	1 562
115	10,41	1 579
120	10,54	1 599
135	10,98	1 665
150	11,79	1 788

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
-------------	-----------------	-----------------

Avenant n° 50 du 3 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2017

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France
Organisations de salariés	FGTA FO FGA CFDT CFTC-Agri CFE-CGC

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'avenant de salaires n° 49 sont abrogées et remplacées par un nouvel avenant ainsi rédigé et applicable à compter du 1er janvier 2017.

1. Salaires

Les salaires afférents à chaque emploi sont les suivants :

(En euros.)

100	10,30	1 562,20
105	10,36	1 571,30
110	10,43	1 581,92
115	10,55	1 600,12
120	10,68	1 619,84
135	11,12	1 686,57
150	11,94	1 810,94

Article 2

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
-------------	-----------------	-----------------

Avenant n° 53 du 15 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2018

Signataires	
Organisations patronales	SEDJ,
Organisations de salariés	FGTA FO ; FGA CFDT ; CFTC-Agri ; SHN CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'avenant de salaires n° 50 sont abrogées et remplacées par un nouvel avenant ainsi rédigé et applicable à compter du 1er janvier 2018.

1. Salaires

Les salaires afférents à chaque emploi sont les suivants :

(En euros.)

100	10,45	1 584,95
105	10,52	1 595,57
110	10,59	1 606,19
115	10,71	1 624,39
120	10,84	1 644,10
135	11,29	1 712,35
150	12,12	1 838,24

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Coefficient	Salaires horaires	Salaires mensuels
-------------	-------------------	-------------------

Avenant n° 54 du 10 septembre 2019 relatif aux salaires au 1er juillet 2019

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des entraîneurs, drivers et jockeys de trot,
Organisations de salariés	FGTA FO ; FGA CFDT ; CFTC Agri ; SHN CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'avenant n° 53 « Salaires » sont abrogées et remplacées par un nouvel avenant ainsi rédigé et applicable à compter du 1er juillet 2019.

1. Salaires

Les salaires afférents à chaque emploi sont les suivants :

(En euros.)

100	10,64	1 613,48
105	10,71	1 624,29
110	10,78	1 635,10
115	10,90	1 653,63
120	11,04	1 673,69
135	11,49	1 743,17
150	12,34	1 871,33

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Coefficient	Salaires horaires	Salaires mensuels
-------------	-------------------	-------------------

Avenant n° 57 du 19 janvier 2022

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des entraîneurs, drivers et jockeys de trot,
Organisations de salariés	FGA CFDT ; CFTC-Agri ; SHN CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'avenant de salaires n° 55 sont abrogées et remplacées par un nouvel avenant ainsi rédigé et applicable à compter du 1er janvier 2022.

1. Salaires

Les salaires afférents à chaque emploi sont les suivants :

(En euros.)

100	10,99	1 665,46
105	11,06	1 676,62
110	11,13	1 687,78
115	11,25	1 706,91
120	11,40	1 727,62
135	11,86	1 799,33
150	12,73	1 931,62

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Coefficient	Salaires horaires	Salaires mensuels
-------------	-------------------	-------------------

Avenant n° 59 du 22 septembre 2022

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des entraîneurs, drivers et jockeys de trot,

Signataires

Organisations de salariés	FGA CFDT ; CFTC-Agri ; SHN CFE-CGC,
---------------------------	---

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'avenant de salaires n° 57 sont abrogées et remplacées par un nouvel avenant ainsi rédigé et applicable à compter du 1er septembre 2022.

1. Salaires

Les salaires afférents à chaque emploi sont les suivants :

(En euros.)

100	11,37	1 725,19
105	11,45	1 736,18
110	11,52	1 747,17
115	11,64	1 766,01
120	11,80	1 789,55
135	12,28	1 861,76
150	13,18	1 998,34

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Coefficient	Salaires horaires	Salaires mensuels
-------------	-------------------	-------------------

Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989

Signataires

Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France,
Organisations de salariés	Le syndicat FGA-CFDT ; Le syndicat CFTC ; Le syndicat FNAF-CGT ; Le syndicat FGTA-FO,

En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord ont convenu des dispositions suivantes :

Bénéficiaires**Article 1er**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 20 août 2003 BOCC 2003-38 étendu par arrêté du 2-12-2003 JORF 12-12-2003.

Le personnel salarié occupé à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses au trot et au galop qui n'est pas affilié à la CPCEA et qui relève des CCN suivantes :

- centres d'entraînement de chevaux de courses au galop ;
- centres d'entraînement de chevaux de courses au trot,

bénéficie obligatoirement d'une prévoyance complémentaire dont les garanties sont définies à l'article 2.

Les retraités ayant appartenu à la catégorie de personnel salarié mentionné ci-dessus et bénéficiaires de la garantie frais de soins de santé à la date du 1er octobre 2003.

Cette disposition est étendue à l'ensemble des nouveaux retraités qui auront terminé leur activité dans le champ d'application du présent accord national.

Garanties**Article 2**

En vigueur étendu

La prévoyance complémentaire visée par le présent accord assure des compléments de garanties dans les domaines suivants :

1. Maintien du salaire ;
2. Incapacité-invalidité ;
3. Décès-invalidité permanente absolue ;
4. Soins de santé.

Les garanties sont portées à :

1. Maintien de salaire

Tout salarié en arrêt de travail résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, bénéficiera d'un maintien de son salaire dans les conditions suivantes, sous réserve de l'application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 étendu aux salariés du secteur agricole par la loi n° 88-1202 du 31 décembre 1988 :

- d'être pris en charge par la MSA ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la CEE (Communauté économique européenne) ;
- d'être soigné dans tout autre pays au cours d'un déplacement

professionnel, l'AG2R-Prévoyance intervenant, le cas échéant, sur la base d'une intervention fictive de la MSA, dans l'éventualité d'absence d'accord de réciprocité.

Maladie ou accident de la vie privée.

Ancienneté minimum dans la profession : 1 an.

En cas d'arrêt de l'activité d'une durée supérieure ou égale à 24 mois, le salarié relevant du paragraphe 1 de l'article 1er du présent accord devra, pour bénéficier à nouveau de la garantie, justifier d'une ancienneté minimum de 1 an à compter de sa dernière reprise d'activité dans la profession, étant entendu que n'entrent pas dans le calcul des 24 mois les arrêts consécutifs à :

- une maladie ou un accident indemnisé par la MSA au titre des prestations en espèces ;
- le congé parental.

La période d'ancienneté minimum requise appréciable lors de l'arrêt de travail est supprimée dès lors que l'arrêt de travail survient après une période ininterrompue de chômage, sous réserve que l'assuré ait été affilié antérieurement au régime de prévoyance d'une manière continue au minimum pendant une durée de 36 mois.

Le temps de formation dans le secteur d'activité est assimilé à l'activité professionnelle.

Franchise de 8 jours appliquée à chaque arrêt de travail ; celle-ci est réduite à 3 jours si l'ancienneté acquise dans l'entreprise est égale à 2 ans et plus.

Ce délai de franchise de 3 jours peut être revu chaque année en fonction des résultats techniques du régime de prévoyance.

Montant et durée de l'indemnisation :

ORIGINE de l'arrêt : Maladie ou accident de la vie privée.

ANCIENNETE : Dans la profession - 1 an.

MONTANT de l'indemnité journalière y compris les indemnités journalières MSA : 100 % du salaire brut.

DUREE d'indemnisation : 30 jours.

MONTANT de l'indemnité journalière y compris les indemnités journalières MSA : 90 % du salaire brut.

DUREE d'indemnisation : 15 jours.

ORIGINE de l'arrêt : Maladie ou accident de la vie privée.

ANCIENNETE : Dans l'entreprise - 2 ans à 22 ans inclus.

MONTANT de l'indemnité journalière y compris les indemnités journalières MSA : 100 % du salaire brut.

DUREE d'indemnisation : 30 jours.

MONTANT de l'indemnité journalière y compris les indemnités journalières MSA : 90 % du salaire brut.

DUREE d'indemnisation : 30 jours.

ORIGINE de l'arrêt : Maladie ou accident de la vie privée.

ANCIENNETE : Dans l'entreprise - 23 ans à 28 ans inclus.

MONTANT de l'indemnité journalière y compris les indemnités journalières MSA : 100 % du salaire brut.

DUREE d'indemnisation : 30 jours.

MONTANT de l'indemnité journalière y compris les indemnités journalières MSA : 90 % du salaire brut.

DUREE d'indemnisation : 40 jours.

ORIGINE de l'arrêt : Maladie ou accident de la vie privée.

ANCIENNETE : Dans l'entreprise - 29 ans à 32 ans inclus.

MONTANT de l'indemnité journalière y compris les indemnités journalières MSA : 100 % du salaire brut.

DUREE d'indemnisation : 30 jours.

MONTANT de l'indemnité journalière y compris les indemnités journalières MSA : 90 % du salaire brut.

DUREE d'indemnisation : 50 jours.

ORIGINE de l'arrêt : Maladie ou accident de la vie privée.

ANCIENNETE : Dans l'entreprise A compter de 33 ans.

MONTANT de l'indemnité journalière y compris les indemnités journalières MSA : 100 % du salaire brut.

DUREE d'indemnisation : 30 jours.

MONTANT de l'indemnité journalière y compris les indemnités journalières MSA : 90 % du salaire brut.

DUREE d'indemnisation : 60 jours.

Si un salarié acquiert l'ancienneté requise pour bénéficier des garanties de maintien de salaire au cours d'une absence pour cause de maladie ou accident (autre que le travail), il bénéficie des prestations pour la période d'indemnisation restant à couvrir et ce, à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel l'ancienneté nécessaire au bénéfice des prestations a été acquise.

Accident du travail ou maladie professionnelle.

Montant et durée de l'indemnisation :

ORIGINE de l'arrêt : Accident du travail ou maladie professionnelle.

ANCIENNETE : Néant.

MONTANT de l'indemnité journalière y compris celle servie par la MSA : 100 % du salaire de référence.

DUREE d'indemnisation : 45 jours.

ORIGINE de l'arrêt : Accident du travail ou maladie professionnelle.

ANCIENNETE : Néant.

MONTANT de l'indemnité journalière y compris celle servie par la MSA : 90 % du salaire de référence.

DUREE d'indemnisation : 30 jours.

ORIGINE de l'arrêt : Accident du travail ou maladie professionnelle.

ANCIENNETE : Plus de 2 ans dans l'entreprise.

MONTANT de l'indemnité journalière y compris celle servie par la MSA : 100 % du salaire de référence.

DUREE d'indemnisation : 45 jours.

ORIGINE de l'arrêt : Accident du travail ou maladie professionnelle.

ANCIENNETE : Plus de 2 ans dans l'entreprise.

MONTANT de l'indemnité journalière y compris celle servie par la MSA : 90 % du salaire de référence.

DUREE d'indemnisation : 45 jours.

Dispositions communes aux paragraphes maladie ou accident de la vie privée et accident du travail ou maladie professionnelle :

En cas d'arrêts successifs, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation n'excède pas celle prévue dans les tableaux ci-dessus.

Le salaire servant de référence au calcul des indemnités complémentaires est celui ayant servi de base au calcul des prestations de la mutualité sociale agricole.

L'employé est tenu de donner à son employeur l'autorisation de percevoir les indemnités journalières en ses lieu et place.

2 Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie

prévoyance

2.1 Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié ainsi que ses ayants droit bénéficient du maintien des garanties prévoyance dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1er juin 2015.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- lorsque l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

2.2. Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article 3.1.1 et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin visés à l'article 3.1.2.

3.

4. Frais de santé

4.1. Garantie frais de santé

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des cotisations en tout ou partie à cette occasion.

4.2. Niveau des prestations

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la mutualité sociale agricole, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200043_0000_0016.pdf&isForGlobalBocc=false

4.3. Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé

4.3.1. Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié ainsi que ses ayants droit bénéficient du maintien de la garantie frais de santé dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1er juin 2014.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie, au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend un autre emploi ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

4.3.2. Anciens salariés bénéficiaires des dispositions de l'article 4 de la loi Evin

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0003/boc_2016_0003_0000_0030.pdf

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examen ou questionnaire médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du salarié ou dans les 6 mois suivant la fin de la période de portabilité définie à l'article 4.3.1 précédent.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande et les conditions tarifaires de ce maintien.

4.3.3. Conditions de suspension des garanties

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur maintient sa contribution et continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime frais de santé. Le salarié doit également acquitter sa part de cotisation.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme assureur de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité de la cotisation du régime.

4.3.4. Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article 4.3.1 et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin visés à l'article 4.3.2.

Prestations

Article 3

En vigueur étendu

En aucun cas, les prestations servies en application du présent accord, en complément des avantages résultant du régime d'assurance obligatoire contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, du régime des assurances sociales agricoles et d'un régime de prévoyance individuel ou collective, ne peuvent avoir pour effet :

- soit de porter le total des prestations attribuées à l'intéressé au titre des frais médicaux, des frais pharmaceutiques ou des frais d'hospitalisation à un montant supérieur aux sommes effectivement déboursées par lui ;
- soit de porter le total des indemnités en espèces servies à l'assuré en cas d'arrêt de travail et des fractions de salaire à lui maintenues à une somme supérieure à son salaire net normal.

Les arrêts de travail, pour cause d'accident de travail, de trajet, de maladie professionnelle, de maladie ou d'accident de la vie privée, ne peuvent donner lieu à indemnisation complémentaire que s'ils sont pris en charge par la caisse de mutualité sociale agricole et s'ils sont constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu. Si le médecin contrôleur conclut à une absence non justifiée par la maladie, les allocations complémentaires ne sont pas dues.

Le régime établi par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé

Article 3.1

En vigueur étendu

Article 3.1.1

Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié ainsi que ses ayants droits bénéficient du maintien de la garantie frais de santé dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1er juin 2014.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail. Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans

l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend un autre emploi ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 3.1.2

Anciens salariés bénéficiaires des dispositions de l'article 4 de la loi Evin

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme désigné dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du salarié ou dans les 6 mois suivant la fin de la période de portabilité définie à l'article 3.1.1 précédent.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande et les conditions tarifaires de ce maintien.

Article 3.1.3

Conditions de suspension de garanties

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur maintient sa contribution et continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime frais de santé.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme désigné en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme désigné de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité de la cotisation du régime.

Article 3.1.4

Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent :

- en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article 3.1.1 et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin visés à l'article 3.1.2.

Organisme gestionnaire

Article 4

En vigueur étendu

Les employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord adhèrent pour leur personnel à l'organisme de prévoyance qui gèrera les garanties prévues à l'article 2.

Le régime de prévoyance est géré dans les conditions fixées par les statuts et le règlement de l'institution approuvés par arrêté du ministre chargé de l'agriculture.

Cotisation Santé

Article 5

En vigueur étendu

Date d'effet : 1er janvier 2021.

Santé : le financement de la garantie santé est assuré par une cotisation à la charge de l'employeur et du salarié à hauteur de 50 % chacun.

Catégorie	Cotisation en euros au 1er janvier 2021
Salarié non-cadre	44,54

L'évolution de cette cotisation sera automatiquement indexée au 1er de chaque année en fonction de l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Prévoyance

Le taux global de cotisation du régime de prévoyance est exprimé en pourcentage de la masse salariale brute :

Tranches A et B pour l'ensemble du personnel salarié occupé à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses au trot et au galop et ne relevant pas de la convention collective nationale du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadres des exploitations et entreprises agricoles.

Le financement du régime de prévoyance complémentaire (incapacité/invalidité/ décès) est assuré par une cotisation à la charge de l'employeur à hauteur de 22,6 % et, de 77,4 % à la charge du salarié.

Il est précisé que :

- les cotisations destinées à la couverture des dépenses consécutives aux accidents du travail et maladies professionnelles, celles résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord de mensualisation et celles destinées au financement des charges patronales dues par les indemnités complémentaires sont à la charge exclusive de l'employeur ;

- dans le cadre de sa quote-part, et sous réserve de ce qui est indiqué ci-dessus en termes de financement de la garantie accidents de travail et maladies professionnelles, le salarié finance intégralement la garantie incapacité de travail.

Comité de gestion

Article 6

En vigueur étendu

Un comité de gestion, constitué paritairement à égalité de sièges entre syndicats de salariés et d'employeurs par les signataires du présent accord, est chargé d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de la prévoyance complémentaire et de veiller à son fonctionnement dans les meilleures conditions.

Ce comité de gestion se mettra en place dans les 6 mois qui suivront la date de signature du présent régime et se réunira au moins 1 fois par an.

Maintien de la garantie décès

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 20 août 2003 BOCC 2003-38 étendu par arrêté du 2-12-2003 JORF 12-12-2003.

Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès en

cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

Les garanties en cas de décès, telles qu'elles sont définies par les régimes de prestations, sont maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion de l'AG2R-Prévoyance comme organisme assureur, mutualisateur du régime de prévoyance conventionnel, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion s'applique à tout décès survenu postérieurement au 1er janvier 2002.

N'entre pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation et de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion :

- l'invalidité permanente et absolue (IPA) du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion ;

- le décès du conjoint (à l'exception du capital versé au titre du double effet ou de la rente d'orphelin), du concubin ou du partenaire titulaire d'un pacte civil de solidarité, d'un enfant à charge, survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

Les exclusions de garanties prévues par l'accord s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de

la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue :

- jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par AG2R-Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent ou jusqu'au 65e anniversaire du participant ;

- jusqu'au 60e anniversaire du participant, en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par AG2R-Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent ;

- dans tous les cas, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

Entrée en vigueur

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 21-12-2005 BOCC 2006-3 étendu par arrêté du 6-4-2006 JORF 6-5-2006.

Le présent avenant prend effet pour tous les sinistres survenant à compter du 1er janvier 2006.

Extension

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 21-12-2005 BOCC 2006-3 étendu par arrêté du 6-4-2006 JORF 6-5-2006.

Le présent avenant est déposé à ...

Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir son extension.

Avenant à l'accord national de prévoyance Avenant n° 5 du 20 août 2003

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France,
Organisations de salariés	Les organisations syndicales intéressées rattachées à la CFDT, à la CFTC, et à la CGT-FO.

Avenant à l'accord national de prévoyance.

En vigueur étendu

Préambule

Les partenaires sociaux signataires décident d'apporter à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 les adaptations et améliorations définies dans le présent avenant, notamment :

- amélioration des prestations afférentes aux garanties décès, incapacité,

frais de santé ;

- formalisation du renforcement du maintien de la garantie décès au profit des bénéficiaires des prestations incapacité et invalidité en application de l'article 7-1 de la loi Evin ;

- reconduction de l'AG2R-Prévoyance en tant qu'organisme assureur.

L'avenant n° 5 abroge et remplace l'avenant n° 4 non étendu.

(voir l'accord national modifié)

Avenant à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 Avenant n° 6 du 21 décembre 2005

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de chevaux de course au galop en France,
Organisations de salariés	Le syndicat FGA CFDT ; Le syndicat AGRI-CFTC ; Le syndicat FGTA Force ouvrière,

Préambule

Avenant à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires décident :

- afin de pouvoir assurer l'équilibre du régime frais de santé ;

- afin d'intégrer les dispositions du décret n° 2005-1226, pris en application de la loi du 13 août 2004 portant réforme de l'assurance maladie, d'apporter à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 les adaptations définies ci-après dans le présent avenant.

L'article 2 est modifié comme suit :

(voir cet article)

L'article 5 est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 8

(voir cet article)

Article 9

(voir cet article)

Fait à Vincennes, le 21 décembre 2005.

Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France,
Organisations de salariés	Le syndicat FGA-CFDT ; Le syndicat FSCOPA-CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

PREAMBULE

Les partenaires sociaux signataires, réunis en commission paritaire, le 23 février 2007, décident :

- afin de pouvoir assurer l'équilibre du régime frais de santé et de définir les actes de prévention pris en charge conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 ;

- compte tenu de la dégradation de la sinistralité « prévoyance » et des résultats constatés au 31 décembre 2005,

d'apporter les modifications suivantes à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989, selon l'échéancier ci-après.

Effet : 1er juillet 2006.

L'article 2 « Garanties frais de santé » est complété comme suit :

Actes de prévention

A effet rétroactif du 1er juillet 2006, les tableaux de garanties « frais de santé » prévus à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 comprennent désormais le poste de garanties suivant :

ACTES DE PRÉVENTION (*)	REMBOURSEMENT DANS LE CADRE du parcours de soins coordonné
-détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum ; -le vaccin diphtérie, tétanos et poliomyélite	100 % du ticket modérateur
(*) Conformément aux dispositions du décret n 2005-1226 du 29 septembre 2005.	

Effet : 1er janvier 2007.

Forfait hospitalier

Le forfait hospitalier est fixé à compter du 1er janvier 2007 à 16 €.

L'article 5 « Cotisations » est modifié comme suit :

Personnel salarié : la cotisation « frais de santé » est portée à 34,79 € (antérieurement : 33,79 €).

Le financement est réparti comme suit :

(En euros.)

RÉPARTITION du financement	EMPLOYEUR	SALARIÉ	AFASEC	CASREC	TOTAL
TOTAL	1,44	6,98	22,87	3,50	34,79

Etant précisé que :

-les financements par l'AFASEC et la CASREC qui n'interviennent que pour la garantie « frais de santé » sont respectivement plafonnés à 22,87 € et 3,50 € par participant et par mois.

Retraités (ancienneté supérieure à 15 ans), aucune participation financière de AFASEC et CASREC :

-sans changement.

Retraités (ancienneté supérieure à 15 ans) :

-la cotisation s'établit comme suit à :

(En euros.)

ANCIENNETÉ	AFASEC	CASREC	RETRAITÉ	TOTAL
¹ 15 ans mais , 34 ans	3,66	6,30	51,15	61,61
35 ans	8,23	13,16	39,72	61,61

A compter du 1er juillet 2007 la cotisation s'établit comme suit à :

(En euros.)

ANCIENNETÉ	AFASEC	CASREC	RETRAITÉ	TOTAL
¹ 15 ans mais , 34 ans	3,66	6,30	52,37	62,33
35 ans	8,23	13,16	40,94	62,33

Effet : 1er avril 2007.

Prévoyance

L'article 2 « Garanties incapacité-invalidité » est modifié comme suit :

Incapacité de travail :

A l'expiration des droits acquis au titre de la garantie maintien de salaire, si l'arrêt de travail donnant lieu au paiement des prestations en espèces de la MSA se prolonge, l'AG2R Prévoyance complète l'indemnité journalière versée par la MSA, à concurrence de :

-75 % du salaire de référence.

Incapacité :

Le salarié reconnu en état d'invalidité permanente et bénéficiant des prestations en espèces correspondantes perçoit une rente d'invalidité égale à :

Si l'invalidité fait suite à une maladie ou accident de la vie privée :

-1er, 2e ou 3e groupe : 75 % du salaire de référence sous déduction des prestations servies par la MSA.

Si l'invalidité fait suite à un accident du travail ou maladie professionnelle :

-taux d'invalidité inférieur à 33 % : aucune rente n'est versée ;

-taux supérieur à 33 % : 75 % du salaire de référence sous déduction des prestations servies par la MSA.

Les modifications du taux de prestations des garanties « incapacité de travail et invalidité » entérinées au présent avenant sont applicables aux salariés dont l'arrêt de travail survient à compter du 1er avril 2007. Elles sont sans incidence pour les salariés en arrêt de travail antérieurement à la date du 1er avril 2007 (sinistres en cours à la date d'effet du 1er avril 2007).

Les autres dispositions restent inchangées.

L'article 5 « Cotisations » est modifié comme suit :

Les cotisations du personnel salarié sont portées, selon la répartition ci-après, à :

(En euros.)

RÉPARTITION	EMPLOYEUR	SALARIÉ	AFASEC	CASREC	TOTAL
Maintien de salaire	9,91	-	-	-	9,91
(à charge exclusive employeur)	(sans changement)				
Incapacité	0	5,27	-	-	5,27
Invalidité	1,42	3,85	-	-	5,27
Décès	0,21	2,38	-	-	2,59
Frais médicaux	0,94	6,98	23,37	3,50	34,79
Total	12,48	18,48	23,37	3,50	57,83

Etant précisé que :

-les cotisations destinées à la couverture des dépenses consécutives aux accidents du travail et maladies professionnelles, celles résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord de mensualisation et celles destinées au financement des charges patronales dues par les indemnités complémentaires sont à la charge exclusive de l'employeur.

-le financement de l'AFASEC pour la garantie frais de santé est porté à 23,37 € (soit + 0,50 €) et la participation des « employeurs » ramenée sur cette garantie à 0,94 € (soit-0,50 €) par participant et par mois.

-dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance intégralement la « Garantie incapacité de travail ».

Effet : 1er janvier 2008.

L'article 5 « Cotisations » est modifié comme suit :

Les cotisations du personnel salarié sont portées, selon la répartition ci-après, à :

(En euros.)

RÉPARTITION	EMPLOYEUR	SALARIÉ	AFASEC	CASREC	TOTAL
Maintien de salaire	9,91	-	-	-	9,91
(à charge exclusive employeur)	(sans changement)				
Incapacité	0	5,77	-	-	5,77
Invalidité	2,17	4,35	-	-	6,52
Décès	0,71	2,63	-	-	3,34
Frais médicaux	0,94	6,98	23,37	3,50	34,79
Total	13,73	19,73	23,37	3,50	60,33

Etant précisé que :

-les cotisations destinées à la couverture des dépenses consécutives aux accidents du travail et maladies professionnelles, celles résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord de mensualisation et celles destinées au financement des charges patronales dues par les indemnités complémentaires sont à la charge exclusive de l'employeur ;

-dans le cadre de sa quote-part, et sous réserve de ce qui est indiqué ci-dessus en termes de financement de la garantie accidents de travail et maladies professionnelles, le salarié finance intégralement la « Garantie Incapacité de travail » ;

-les financements, par l'AFASEC et la CASREC n'interviennent que pour la garantie Frais de santé et sont respectivement plafonnés à 23,37 € et 3,50 € par participant et par mois.

L'article 9 « Extension ».

Le présent avenant est déposé à

Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir son extension.

Avenant n° 12 du 27 février 2015 à l'accord prévoyance du 8 juin 1989

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; La FGTA FO,

Préambule

Effet au 1er juillet 2012

Article 1er

En vigueur étendu

Compte tenu des résultats déficitaires des garanties prévoyance de votre entreprise et afin de permettre un retour à une gestion équilibrée, il est convenu d'appliquer les taux de cotisation suivants à effet du 1er juillet 2012.

Date d'effet : 1er juillet 2012.

Catégorie 010 - salarié non cadre :

(En euros.)

Garantie	Cotisation		
	Part employeur	Part salarié	Total
Maintien de salaire	9,91	Néant	9,91
Prévoyance	Incapacité	Néant	7,83
	Invalidité	3,53	7,73
	Décès	0,71	2,63
	Total	4,24	18,19
			22,43

Garanties : le niveau des garanties est inchangé.

Effet au 1er juillet 2013

Article 2

En vigueur étendu

Compte tenu des résultats déficitaires des garanties prévoyance de votre entreprise et afin de permettre un retour à une gestion équilibrée, il est convenu d'appliquer les taux de cotisation suivants à effet du 1er juillet 2013.

Date d'effet : 1er juillet 2013.

Catégorie 010 - salarié non cadre :

(En euros.)

Garantie	Cotisation		
	Part employeur	Part salarié	Total
Maintien de salaire	9,91	Néant	9,91
Prévoyance	Incapacité	Néant	8,86
	Invalidité	3,96	8,42
	Décès	0,71	2,63
	Total	4,67	19,91
			24,58

Garanties : le niveau des garanties est inchangé.

Extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé auprès des services administratifs compétents.

Avenant n° 13 du 25 juin 2014 à l'accord prévoyance du 8 juin 1989

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ; L'association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; La FGTA FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie les dispositions suivantes de l'article 3 « Garanties », point 4 « Garantie soins de santé », du protocole d'accord des salariés Lads. L'article 3.1 ci-dessous est ajouté :

« Article 3.1

Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé

Article 3.1.1

Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié ainsi que ses ayants droits bénéficient du maintien de la garantie frais de santé dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1er juin 2014.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail. Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque l'ancien salarié reprend un autre emploi ;

- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance

chômage ;

- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 3.1.2

Anciens salariés bénéficiaires des dispositions de l'article 4 de la loi Evin

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme désigné dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du salarié ou dans les 6 mois suivant la fin de la période de portabilité définie à l'article 3.1.1 précédent.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande et les conditions tarifaires de ce maintien.

Article 3.1.3

Conditions de suspension de garanties

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur maintient sa contribution et continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime frais de santé.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme désigné en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme désigné de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité de la cotisation du régime.

Article 3.1.4

Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent :

- en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article 3.1.1 et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin visés à l'article 3.1.2. »

Date d'entrée en vigueur

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Dépôt. - Extension

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective - les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT)

Signataires

Organisations patronales	FEDEV ; USNEF ; CNVS ; ANMF ; Alliance 7 ; USRTL ; SNFS ; FEB ; FIA ; SNFBP ; FNIL ; SIFPAF ; CSEM ; BRF ; SES ; ABF ; FEDEPOM ; FNA ; STEPI ; CNADEV ; ADEPALE ; FICT ; CNRCF ; SFC ; SNIA ; Culture viande ; COOP France ; France conseil FCE ; COOP FR grain ; COOP FR nutrition ; COOP FR lait ; FNCH ; FNEDT ; FNCUMA ; FNSEA ; FNCA ; GHN ; AFDPZ ; AEDG ; SEDJ ; SNEC ; UAPF ; UNEP ; UNMFREO ; CCVF ; FELCOOP ; SNCIA ; FESTAL ; FRDCA ; FNDCA,
Organisations de salariés	FGA CFTD ; FNAF CGT,
Organisations adhérentes	Fédération nationale des syndicats de forestiers privés (FNSPF), par lettre du 16 juillet 2019 (BO n°2019-36) Syndicat national des brasseurs indépendants (SNBI), par lettre du 8 février 2022 (BO n°2022-12)

Préambule

En vigueur étendu

Suite à la promulgation de loi n° 2018-771 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, à la réforme en profondeur de la formation professionnelle et de l'alternance et à la création, au 1er janvier 2019, des opérateurs de compétences, les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité de construire un opérateur de compétences (OPCO) à vocation professionnelle de branches, construit dans une logique de filière, au service de la compétitivité des entreprises, de l'attractivité de leurs métiers et du développement des compétences et qualifications de leurs salariés qui réponde aux ambitions suivantes :

- être un vecteur d'efficacité au service des politiques de branches ou d'interbranches sur la formation professionnelle et l'alternance pour donner vie à des orientations stratégiques destinées à favoriser les évolutions de carrière, les transitions et la sécurisation des parcours professionnels et permettre ainsi, dans un contexte de mutation des métiers, de favoriser, d'une part, l'adaptation des compétences au poste de travail, le maintien de la capacité à occuper un emploi, le développement des compétences et des qualifications de l'ensemble des salariés des secteurs concernés, et d'autre part, permettre l'embauche de demandeurs d'emploi ;
- apporter soutien et expertise aux branches et à leurs entreprises en matière de certification et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

- être en mesure d'assurer une continuité des services rendus aux entreprises et à leurs salariés, et travailler à la mise en œuvre opérationnelle du nouvel OPCO, dans le respect et la complémentarité des modes de fonctionnement et des outils déployés par les partenaires sociaux dans le cadre des OPCA, tout en veillant à développer une offre territoriale de services de proximité, adaptée à tous les secteurs et à toutes les entreprises du champ, quelle que soit leur taille, construite collectivement dans un souci d'efficacité, de convergence et de transversalité ;

- être un lieu d'échanges entre les organisations patronales et syndicales, comme entre les différentes branches adhérentes à l'OPCO, pour répondre à des problématiques communes d'efficacité des politiques de formation professionnelle et de déploiement de l'alternance.

À cet effet, par le présent accord, ils décident de partager des moyens et des stratégies de déploiement d'actions de formation professionnelle et d'alternance par la création d'un OPCO commun répondant, dans le cadre de ses missions légales, aux besoins spécifiques des salariés et des entreprises de toutes les branches concernées, dans le respect des politiques emploi-formation des branches.

Ils s'accordent également à considérer que le paritarisme a toute sa place pour définir et conduire, notamment grâce à l'OPCO, une politique de formation professionnelle au plus près des intérêts des entreprises et de leurs salariés.

Dans le cadre des désignations au sein des différentes instances et commissions mises en place par le présent accord, les partenaires sociaux

veillent, dans la mesure du possible, à une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

En application des dispositions du III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, les parties au présent accord créent et désignent un OPCO des entreprises et exploitations agricoles, des acteurs du territoire et des entreprises du secteur alimentaire (industries alimentaires, coopération agricole et familles associées et commerce agricole) ainsi que des professionnels des activités maritimes.

Cet OPCO est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901. Il est par ailleurs soumis aux textes législatifs et réglementaires relatifs aux opérateurs de compétences.

Les statuts de cette association sont définis paritairement et annexés au présent accord.

Cet OPCO prend le nom d'« OCAPIAT ».

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, l'OPCO demandera son agrément auprès de l'autorité administrative pour gérer les contributions des employeurs versées par France compétences en application du 1° et du 3° du c de l'article L. 6123-5 du code du travail.

Champ d'application territorial et professionnel

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est applicable à toutes les entreprises du champ d'application des CCN et activités suivantes :

2.1.1. Au titre de l'interbranche des entreprises et exploitations agricoles et des acteurs du territoire

Les professions agricoles définies à l'article L. 722-1 du code rural, 1°, 2°, 4° à l'exception de la conchyliculture, et 3° pour les activités telles que précisées au 1° pour les entreprises de travaux forestiers ou pour les entreprises de prestations de service en forêt, 2° et 3° de l'article L. 722-3 du code rural, y compris l'ONF, les parcs et jardins zoologiques privés relevant de la convention collective nationale de travail concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés (IDCC 7017), les entreprises ou organismes travaillant au bénéfice ou à la défense des activités ci-avant énumérées, ainsi que les coopératives d'utilisation de matériel agricole.

IDCC 0493. - Les entreprises relevant de la convention collective nationale des vins, cidres jus de fruits, sirop, spiritueux et liqueurs.

IDCC 1659. - Les entreprises relevant de la convention collective nationale du rouissage teillage de lin.

IDCC 1760. - Les entreprises relevant de la convention collective nationale des jardineries et graineteries.

IDCC 501. - Du secteur du Crédit agricole.

IDCC 7502, 75X1, 75X2. - La Mutualité sociale agricole.

IDCC 7508. - Les Maisons familiales rurales.

IDCC 1978. - Les entreprises relevant de la convention collective des fleuristes et de la vente et des services des animaux familiers.

IDCC 3203. - Les structures relevant de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

IDCC 7013. - Les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot.

IDCC 7014. - Les établissements d'entraînement des chevaux de courses au galop.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCO, les structures qui ne sont pas rattachées à une branche professionnelle à la date de signature du présent accord, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCO, dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO conformément à la législation, sous réserve de la perception par l'OPCO des financements liés à la contribution légale. Ont notamment à la date de signature du présent accord manifesté cette volonté :

- l'Office national des forêts (ONF) ;
- le Pari mutuel urbain (PMU) ;
- les chambres consulaires agricoles.

2.1.2. Au titre du secteur alimentaire

Pour les industries alimentaires :

IDCC 2728. - Sucreries, sucreries - distilleries et raffineries de sucre.

IDCC 1930. - Métiers de la transformation des grains.

IDCC 3109. - Cinq branches des industries alimentaires diverses.

IDCC 1747. - Boulangerie pâtisserie industrielle.

IDCC 112. - Industries laitières.

IDCC 1586. - Industries charcutières.

IDCC 1396. - Industries de produits alimentaires élaborés.

IDCC 200. - Exploitations frigorifiques.

IDCC 1534. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

IDCC 1513. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

IDCC 1987. - Industrie des pâtes alimentaires.

IDCC 506. - Industries des produits exotiques.

IDCC 2075. - Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

IDCC 1938. - CCN des industries de la transformation des volailles.

Pour la coopération agricole et familles associées :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions. Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

IDCC 7001. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande.

IDCC 7002. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation - bétail et d'oléagineux.

IDCC 7003. - Conserveries coopératives et SICA.

IDCC 7004. - Coopératives agricoles laitières.

IDCC 7005. - Caves coopératives vinicoles.

IDCC 7006. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.

IDCC 7007. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA.

IDCC 7021. - Sélection et reproduction animales.

IDCC 7023. - Entreprises agricoles de déshydratation.

IDCC 8435. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

IDCC 7503. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA).

IDCC 7008. - Contrôle laitier.

IDCC 7020. - Centre de gestion agréés et habilités agricoles.

Pour le commerce agricole :

IDCC 1077. - Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCO, les structures n'étant pas rattachées à une branche professionnelle, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCO, dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO conformément à la législation, sous réserve de la perception par l'OPCO des financements liés à la contribution légale. Ont notamment à la date de signature du présent accord manifesté cette volonté :

Le secteur du commerce d'animaux vivants.

2.1.3. Au titre de la pêche, cultures marines et de la coopération maritime

IDCC 5619. - Pêche professionnelle maritime.

IDCC 7019. - Conchyliculture.

IDCC 2494. - Coopération maritime.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCO, les structures n'étant pas rattachées à une branche professionnelle, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCO, dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO conformément à la législation, sous réserve de la perception par

2.2. Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable sur le territoire national y compris dans les collectivités, départements et régions d'outre-mer. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Missions

Article 3

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail et des orientations définies par les branches professionnelles, l'OPCO a notamment pour mission :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- de gérer les contributions des employeurs qui lui sont versées par France compétences ;
- de collecter, percevoir et gérer les contributions supplémentaires versées par les entreprises soit en application d'un accord professionnel national de branche(s) soit sur une base volontaire par les entreprises et ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue ;
- de percevoir et gérer toute autre ressource autorisée par la loi ;
- d'apporter un appui technique aux partenaires sociaux des branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique aux partenaires sociaux des branches professionnelles pour leur mission de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels ;
- d'assurer un service de proximité aux entreprises et notamment aux TPE/PME afin d'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ainsi que celles réalisées en situation de travail et en assurer le financement ;
- de prendre en charge :
 - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés : actions de formation, bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience et actions de formation par apprentissage ;
 - les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance ;
 - le cas échéant, si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles ;
 - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications financées par une contribution financière supplémentaire versée par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
 - les actions concourant au développement des compétences des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, cultures marines et coopération maritime ;
- de conclure tout partenariat utile à l'accomplissement de ses missions ;
- à titre général, de conduire toute action ou de développer tout service autorisés par la loi de nature à contribuer au développement des compétences et des qualifications des actifs.

Ressources

Article 4

En vigueur étendu

Elles sont constituées par :

- les contributions des employeurs versées par France compétences ;
- les contributions versées par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;

- les contributions des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, des cultures marines et de la coopération maritime ;

- les aides publiques et les subventions de l'Europe, de l'État et des collectivités ;

- les emprunts ;

- à titre général, de toutes recettes autorisées par la loi et les règlements.

Membres

Article 5

En vigueur étendu

L'OPCO se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches, signataires du présent accord ou qui adhèreraient ultérieurement à l'OPCO ;

- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires du présent accord et celles qui adhèreraient ultérieurement à l'OPCO.

Conseil d'administration

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Composition

L'OPCO est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 48 administrateurs nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 24 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés, signataires du présent accord ou qui y adhèreraient ultérieurement, représentatives dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO, réparties comme suit :

- - 5 représentants CFDT ;

- - 5 représentants CGT ;

- - 4 représentants FO ;

- - 4 représentants CFTC ;

- - 4 représentants CFE-CGC ;

- - 2 représentants UNSA.

En cas de vacance de postes d'administrateurs non pourvus au regard des dispositions prévues au présent article, ceux-ci sont répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés signataires. En cas de rompus, un siège supplémentaire est attribué à l'organisation syndicale de salariés représentative dans le plus grand nombre de branches entrant dans le champ d'application de l'OPCO. La répartition des sièges est revue à chaque nouvelle adhésion conformément à la répartition prévue par le présent article.

24 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui adhèreraient ultérieurement au présent accord.

6.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCO.

Il est notamment chargé de :

- la mise en œuvre des missions définies à l'article 3 selon les orientations stratégiques définies par les partenaires sociaux des branches professionnelles ;

- définir et approuver les ressources affectées aux observatoires (suivre décret à paraître) ;

- définir et approuver les ressources affectées aux études et recherches (suivre décret à paraître) ;

- approuver les comptes annuels et assurer leur publicité ;

- approuver les budgets ;

- *procéder aux réaffectations prévues à l'article 35 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 regroupant les activités professionnelles bénéficiaires de l'article 35 de cette même loi arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge (1) ;*

- assurer conformément aux dispositions légales la mutualisation financière et de moyens, au service de l'intérêt général des membres de l'OPCO ;

- valider les propositions en terme d'orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8. ;

- créer, modifier ou supprimer des sections financières paritaires ;

- créer, modifier ou supprimer des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions et groupe de travail dont la composition et les missions sont définies par le conseil d'administration ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail ;
- approuver la conclusion avec les régions des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- prendre toute décision relative aux acquisitions, échanges, et aliénations des immeubles détenus ;
- décider de prendre à bail tout immeuble nécessaire à la réalisation des missions de l'OPCO ;
- prendre toute décision en matière de modification des statuts tel que prévu à l'article 12 des statuts, d'adoption et de modification du règlement intérieur, dissolution, liquidation, fusion, scission ou apport partiel d'actif

6.3. Modalités de décision

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

6.4. Bureau

Le conseil d'administration élit en son sein, pour une durée de 3 ans, un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

Collège 1	Collège 2
Président	Secrétaire général
Vice-président	Secrétaire général adjoint
Trésorier adjoint	Trésorier
3 administrateurs	3 administrateurs

Les administrateurs élus en qualité de président, vice-président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus en qualité de secrétaire général, secrétaire général adjoint et trésorier appartiennent à l'autre collège.

L'alternance paritaire entre les collèges a lieu à chaque nouvelle mandature de 3 ans. La première présidence est assurée par le collège patronal.

Le bureau a pour mission :

- d'arrêter les ordres du jour du conseil d'administration ;
- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration.

(1) Le 8e alinéa de l'article 6.2. est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient au modèle de financement instauré par la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Sections financières paritaires

Article 7

En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières.

À la signature du présent accord, il est constitué :

- une section financière alternance ;
- une section financière développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- une section financière pour l'ensemble des branches professionnelles signataire d'un accord collectif de branche ou interbranches prévoyant une contribution conventionnelle formation spécifique ;
- une section financière des contributions volontaires ;
- une section financière pour les dirigeants non-salariés de la pêche et des cultures marines ;
- et toutes sections nécessaires à la période transitoire.

En tant que de besoin, la composition et les modalités de fonctionnement des sections financières sont arrêtées par le conseil d'administration.

Commissions sectorielles paritaires

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Commissions sectorielles paritaires

Pour assurer une continuité des travaux et politiques de formation déjà initiées et faciliter la prise en compte opérationnelle de spécificités, le conseil d'administration constituera une commission sectorielle paritaire par secteur d'activité tel qu'identifié à l'article 2.1.

8.2. Composition

Les commissions sectorielles paritaires sont composées :

- 18 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans au moins deux branches du secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement, à raison d'un nombre de sièges égal par confédération nationale ;
- 18 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission paritaire sectorielle élit, parmi ses membres, un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

La première présidence est assurée par le collège employeurs.

La durée des mandats est fixée à 3 ans.

8.3. Missions

Chaque commission sectorielle paritaire étudie la mise en œuvre des missions de l'OPCO définie à l'article 3 du présent accord. Elle formule des propositions au conseil d'administration afin que les décisions de ce dernier prennent en compte les spécificités des activités de son secteur. À cette fin, elle étudie notamment les priorités et modalités de prise en charge des actions de développement des compétences.

Elle assure la poursuite des actions collectives initiées par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relevaient les entreprises des branches qu'elle représentait.

Chaque commission sectorielle paritaire privilégie la recherche d'un développement des missions de l'OPCO dans un cadre intersectoriel, et identifie l'ensemble des actions pour lesquelles une approche transversale est la plus appropriée.

Un règlement intérieur est mis en place paritairement. Il définit notamment les modalités de prise de décisions.

Comité consultatif plénier (CCP)

Article 9

En vigueur étendu

9.1. Rôle et missions

Le CCP est un lieu d'échanges entre les représentants des branches professionnelles signataires et adhérentes à l'OPCO et toutes les structures entrant dans le champ d'application de l'accord telles qu'identifiées à l'article 2.1 leur permettant :

- d'être informées sur les dispositifs, les évolutions législatives et les orientations de l'OPCO ;
- d'échanger sur les éventuelles évolutions à envisager en matière de politique de formation professionnelle par les branches professionnelles constitutives de l'OPCO.

9.2. Composition

Le CCP est composé :

- des membres du conseil d'administration paritaire ;
- d'un représentant par organisation professionnelle d'employeurs signataire du présent accord ou y ayant adhéré et d'un représentant par structure entrant dans le champ d'application professionnel telles qu'identifiées à l'article 2.1.
- au maximum, de 3 représentants par organisation syndicale de salariés représentative signataire du présent accord, ou y ayant adhéré ultérieurement, soit 18 représentants au maximum.

9.3. Fonctionnement

Il se réunit une fois par an à l'initiative du CA à la suite de la réunion clôturant les comptes annuels.

Cette réunion est l'occasion de présenter l'activité de l'OPCO et l'actualité de la formation professionnelle et de l'alternance.

Un temps sera dédié à l'écoute des préoccupations et des problématiques des branches professionnelles.

À l'initiative du CA, les présidents et secrétaires généraux des CPR peuvent être amenés à présenter les travaux et actions menés en régions.

Comités paritaires régionaux (CPR)

Article 10

En vigueur étendu

10.1. Missions

Organes non exécutifs, les CPR ont pour mission première de porter les orientations nationales de l'OPCO auprès des régions et des acteurs territoriaux, du service public de l'emploi et de l'orientation en vue de permettre la conduite d'actions de cofinancement dans le cadre des missions de l'OPCO.

Les CPR contribuent à la diffusion des orientations des branches professionnelles mises en œuvre par le conseil d'administration de l'OPCO auprès notamment :

- des services déconcentrés de l'État dans le cadre des actions conduites par celui-ci en faveur de la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes éloignés du marché du travail ;

- de tout autre acteur territorial (ou représentation territoriale de l'État ou de l'UE) intervenant en matière de formation et d'orientation professionnelle.

Selon les orientations définies par le conseil d'administration de l'OPCO, les CPR peuvent être le cas échéant conduits, à la demande de celui-ci, à participer à toute action de nature à favoriser, pour les entreprises des branches représentées par l'OPCO :

- l'attractivité des métiers ;

- la promotion de l'alternance ;

- et plus généralement, le développement des compétences des salariés.

Les CPR peuvent émettre toutes observations, vœux ou suggestions, en lien avec leurs missions, auprès du conseil d'administration. Ils rendent compte régulièrement de leurs travaux au conseil d'administration de l'OPCO.

Ils n'interviennent pas dans les dossiers de prise en charge, qui relèvent des missions des délégués territoriaux.

10.2. Composition

Les CPR sont composés :

- 6 représentants par organisation syndicale de salariés, signataire du présent accord ou qui y adhérerait ultérieurement, représentative dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO ;

- d'un nombre égal total de représentants désignés par les organisations professionnelles représentatives d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

Pour les organisations professionnelles d'employeurs, les désignations sont arrêtées par le collège employeurs et sont adressées au président de l'OPCO.

Pour le collège salarié, les désignations sont adressées par les organisations syndicales au président de l'OPCO.

Les CPR élisent un président et un secrétaire général de collèges différents. L'élection fait l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et est prise à l'unanimité des deux collèges.

Les missions prévues à l'article 10.1. sont assurées par les présidents et secrétaires généraux des comités paritaires régionaux, élus selon les modalités définies à l'article 10.2. du présent accord.

10.3. Fonctionnement

Chaque CPR se réunit au maximum deux fois par an, à l'initiative conjointe de son président et de son secrétaire général afin d'évoquer ensemble le suivi des dossiers. Cette réunion permet d'une part de construire et délivrer la feuille de route du président et du secrétaire général et d'autre part de faire le bilan des actions passées.

10.4. Durée du mandat

Les membres sont renouvelés tous les 3 ans suite à la désignation de chaque nouveau conseil d'administration de l'OPCO avec une alternance entre collège pour les postes de président et secrétaire général.

Durée. - Date d'effet

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de sa date de signature.

Révision et dénonciation

Article 12

En vigueur étendu

12.1. Révision

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine. (1)

12.2. Dénonciation

Il peut également être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Toutefois, compte tenu du caractère indivisible des clauses du présent accord, la dénonciation ne pourra être que totale.

La dénonciation par une ou plusieurs des organisations signataires du présent accord emporte la démission de facto de celle (s)-ci de l'ensemble des instances de l'OPCO. Cette dénonciation prend effet au 31 décembre de l'année au cours de laquelle elle a été notifiée.

Les modalités de sortie devront être fixées par un accord, notamment quant à la prise en charge des engagements à financer les actions de formation.

(1) Alinéa étendu d'une part, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail s'agissant de la procédure de révision et d'autre part, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation, s'agissant de la négociation des accords de révision.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Dispositions transitoires

Article 13

En vigueur étendu

L'OPCO commencera son activité au plus tard au 1er avril 2019, sous réserve de l'obtention de l'agrément prévu à l'article L. 6332-1-1 du code du travail. OPCALIM et FAFSEA perdront leur agrément provisoire en tant qu'OPCO au 31 mars 2019.

Les statuts de l'association de préfiguration de l'OPCO de l'agriculture et de la transformation alimentaire seront modifiés conformément aux statuts annexés.

Les parties signataires demandent à OPCALIM et au FAFSEA d'engager, à compter de la signature du présent accord, leur processus de dissolution et de dévolution de tous leurs biens au profit de l'OPCO créé par le présent accord.

Dépôt. - Extension

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe

Statuts

Forme. - Dénomination. - Durée

Article 1er

En vigueur étendu

Il est constitué entre les personnes morales qui adhèrent aux présents statuts, une association régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et du décret du 16 août 1901.

L'association est dénommée OCAPAT.

Sa durée est illimitée.

Buts

Article 2

En vigueur étendu

L'association a pour objet d'assurer les missions définies par les dispositions de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences OCAPAT.

Dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail et des orientations définies par les branches professionnelles, OCAPAT a notamment pour mission :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle ;

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;

- de gérer les contributions des employeurs qui lui sont versées par France compétences ;

- de collecter, percevoir et gérer les contributions supplémentaires versées par les entreprises soit en application d'un accord professionnel national de branche(s) soit sur une base volontaire par les entreprises et ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue ;

- de percevoir et gérer toute autre ressource autorisée par la loi ;
- d'apporter un appui technique aux partenaires sociaux des branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique aux partenaires sociaux des branches professionnelles pour leur mission de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels ;
- d'assurer un service de proximité aux entreprises et notamment aux TPE/PME afin d'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ainsi que celles réalisées en situation de travail et en assurer le financement ;
- de prendre en charge :
 - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés : actions de formation, bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience et actions de formation par apprentissage ;
 - les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de professionnalisation (Pro-A) concourant à la reconversion ou à la promotion par l'alternance ;
 - le cas échéant, si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles ;
 - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications financées par une contribution financière supplémentaire versée par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
 - les actions concourant au développement des compétences des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, culture marine et coopération maritime ;
- de conclure tout partenariat utile à l'accomplissement de ses missions ;
- à titre général, de conduire toute action ou de développer tout service autorisés par la loi de nature à contribuer au développement des compétences et des qualifications des actifs

Siège

Article 3

En vigueur étendu

Son siège social est situé à Paris.

Il pourra être transféré en tout autre lieu sur simple décision du conseil d'administration.

Membres

Article 4

En vigueur étendu

OCAPIAT se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches, signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences ou y ayant adhéré ultérieurement.

Conseil d'administration

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Composition du conseil d'administration

L'OPCO OCAPIAT est administré par un conseil d'administration paritaire composé d'au maximum 48 administrateurs, nommés pour une durée de 3 ans, répartis en deux collèges constitués de :

- 24 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés, signataires du présent accord ou qui y adhèreraient ultérieurement, représentatives dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO, réparties comme suit :
 - 5 représentants CFDT ;
 - 5 représentants CGT ;
 - 4 représentants FO ;

- 4 représentants CFTC ;
- 4 représentants CFE-CGC ;
- 2 représentants UNSA.

En cas de vacance de postes d'administrateurs non pourvus au regard des dispositions prévues au présent article, ceux-ci sont répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés signataires. En cas de rompus, un siège supplémentaire est attribué à l'organisation syndicale de salariés représentative dans le plus grand nombre de branches entrant dans le champ d'application de l'OPCO. La répartition des sièges est revue à chaque nouvelle adhésion conformément à la répartition prévue par le présent article.

24 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui adhèreraient ultérieurement au présent accord.

Les fonctions d'administrateurs sont incompatibles avec des fonctions d'administrateur ou de salarié d'organisme de formation.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur pour quelque cause que ce soit, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

5.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO OCAPIAT, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCO.

Il est notamment chargé de :

- la mise en œuvre des missions définies à l'article 3 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences selon les orientations stratégiques définies par les partenaires sociaux des branches professionnelles ;
- définir et approuver les ressources affectées aux observatoires ;
- définir et approuver les ressources affectées aux études et recherches ;
- approuver les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- approuver les budgets ;
- procéder aux réaffectations prévues à l'article 35 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 regroupant les activités professionnelles bénéficiaires de l'article 35 de cette même loi arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer conformément aux dispositions légales la mutualisation financière et de moyens, au service de l'intérêt général des membres de l'OPCO ;
- valider les propositions en termes d'orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;
- créer, modifier ou supprimer des sections financières paritaires ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions et groupe de travail dont la composition et les missions sont définies par le conseil d'administration ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail ;
- approuver la conclusion avec les régions des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- prendre toute décision relative aux acquisitions, échanges, et aliénations des immeubles détenus ;
- décider de prendre à bail tout immeuble nécessaire à la réalisation des missions de l'OPCO ;
- prendre toute décision en matière de modification des statuts, d'adoption et de modification du règlement intérieur, dissolution, liquidation, fusion, scission ou apport partiel d'actif.

5.3. Réunions du conseil d'administration

5.3.1. Convocation

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président et de son secrétaire général, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire à la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté par le bureau sur proposition conjointe du président

et du secrétaire général, ou en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement par suppléance du vice-président et/ou du secrétaire général adjoint dans le respect des règles du paritarisme. Une question peut être ajoutée à l'ordre du jour à la demande au moins de la moitié des membres d'un collège.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus d'un pouvoir.

Il est admis que le conseil d'administration peut se réunir par visioconférence ou tout autre moyen de mise en relation à distance adapté. Sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité, les administrateurs qui participent à la réunion du conseil par des moyens de visioconférence ou d'autres moyens de télécommunication.

5.3.2. Quorum

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal à la moitié des membres de chacun des collèges.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours, et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des administrateurs présents ou représentés, dans le respect des règles du paritarisme.

Le conseil d'administration peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Le directeur général assiste aux réunions du conseil d'administration à titre consultatif.

5.3.3. Modalités de vote

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

En cas de désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration.

Bureau

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Composition

Le conseil d'administration élit en son sein, pour une durée de 3 ans, un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

Collège 1	Collège 2
Président	Secrétaire général
Vice-président	Secrétaire général adjoint
Trésorier adjoint	Trésorier
3 administrateurs	3 administrateurs

Les administrateurs élus en qualité de président, vice-président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus en qualité de secrétaire général, secrétaire général adjoint et trésorier appartiennent à l'autre collège.

Le président représente l'association dans tous les actes de vie civile ainsi qu'en justice. Il assure la représentation de l'OPCO OCAPIAT auprès des pouvoirs publics et des administrateurs.

Sous réserve des pouvoirs expressément attribués au conseil d'administration, au bureau et aux membres du bureau, il détient tout pouvoir à l'effet d'engager l'association.

Il a compétence pour engager, tant en demande qu'en défenses, en vue de défendre les intérêts d'OCAPIAT et les buts qu'elle s'est fixés.

Il peut déléguer ses pouvoirs au directeur général après autorisation préalable du conseil d'administration.

6.2. Missions

Le bureau a pour mission :

- d'arrêter les ordres du jour du conseil d'administration ;
- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration ;
- de proposer des modifications statutaires ou la dissolution de l'association.

6.3. Réunions du bureau

6.3.1. Convocation

Le bureau se réunit, sur convocation de son président et de son secrétaire général, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire à la demande la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le secrétaire général, et/ou en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du vice-président et du secrétaire général adjoint dans le respect des règles du paritarisme.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège.

Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus d'un pouvoir.

Il est admis que le bureau peut se réunir par visioconférence ou tout autre moyen de mise en relation à distance adapté. Sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité, les administrateurs qui participent à la réunion du bureau par des moyens de visioconférence ou d'autres moyens de télécommunication.

6.3.2. Modalités de vote

Le bureau n'a pas vocation à prendre des décisions, sauf pour l'arrêt des budgets et des comptes annuels ainsi que dans le cadre d'une délégation temporaire du conseil d'administration.

Dans ce cas, le bureau peut valablement délibérer dès lors que le nombre de membres du bureau présents ou représentés est d'un minimum de 6 membres dont 3 membres au moins par collège. Les décisions font l'objet d'un vote par collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges. En cas de désaccord entre les deux collèges, la décision est soumise au conseil d'administration qui se prononcera dans les conditions prévues à l'article 5.3 des statuts.

Le bureau peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Le directeur général assiste aux réunions du bureau à titre consultatif.

Sections financières paritaires

Article 7

En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières.

En tant que de besoin, la composition et les modalités de fonctionnement des sections financières sont arrêtées par le conseil d'administration.

Commissions sectorielles paritaires

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Commissions sectorielles paritaires

Pour assurer une continuité des travaux et politiques de formation déjà initiées et faciliter la prise en compte opérationnelle de spécificités, le conseil d'administration constituera une commission sectorielle paritaire par secteur d'activité tel qu'identifié à l'article 2.1 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT.

8.2. Composition

Les commissions sectorielles paritaires sont composées :

- 18 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans au moins deux branches du secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, à raison d'un nombre de sièges égal par confédération nationale ;

- 18 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission paritaire sectorielle élit, parmi ses membres, un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

La première présidence est assurée par le collège employeurs.

La durée des mandats est fixée à 3 ans.

8.3. Missions

Chaque commission sectorielle paritaire étudie la mise en œuvre des missions de l'OPCO définie à l'article 3 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT. Elle formule des propositions au conseil d'administration afin que les décisions de ce dernier prennent en compte les spécificités des activités de son secteur. À cette fin, elle étudie notamment les priorités et modalités de prise en charge des actions de développement des compétences.

Elle assure la poursuite des actions collectives initiées par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relevaient les entreprises des branches

qu'elle représentait.

Chaque commission sectorielle paritaire privilégie la recherche d'un développement des missions de l'OPCO dans un cadre intersectoriel, et identifie l'ensemble des actions pour lesquelles une approche transversale est la plus appropriée.

Un règlement intérieur est mis en place paritairement. Il définit notamment les modalités de prise de décisions.

Comité consultatif plénier (CCP)

Article 9

En vigueur étendu

9.1. Rôle et missions

Le CCP est un lieu d'échanges entre les représentants des branches professionnelles signataires et adhérentes à l'OPCO et toutes les structures entrant dans le champ d'application de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPAT telles qu'identifiées par son article 2.1 permettant :

- d'être informées sur les dispositifs, les évolutions législatives et les orientations de l'OPCO ;
- d'échanger sur les éventuelles évolutions à envisager en matière de politique de formation professionnelle par les branches professionnelles constitutives de l'OPCO.

9.2. Composition

Le CCP est composé :

- des membres du conseil d'administration paritaire
- d'un représentant par organisation professionnelle d'employeurs signataire de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPAT ou y ayant adhéré ultérieurement d'un représentant par structures entrant dans le champ d'application professionnelle telles qu'identifiées à l'article 2.1 dudit accord ;
- 3 représentants par organisations syndicales de salariés signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPAT, ou y ayant adhéré ultérieurement, représentatives dans au moins une branche, soit au total 18 représentants.

9.3. Fonctionnement

Il se réunit une fois par an à l'initiative du CA à la suite de la réunion clôturant les comptes annuels.

Cette réunion est l'occasion de présenter l'activité de l'OPCO et l'actualité de la formation professionnelle et de l'alternance.

Un temps sera dédié à l'écoute des préoccupations et des problématiques des branches professionnelles.

À l'initiative du CA, les présidents et secrétaires généraux des CPR peuvent être amenés à présenter les travaux et actions menés en régions.

Comités paritaires régionaux (CPR)

Article 10

En vigueur étendu

10.1. Missions

Organes non exécutifs, les CPR ont pour mission première de porter les orientations nationales de l'OPCO auprès des régions et des acteurs territoriaux, du service public de l'emploi et de l'orientation en vue de permettre la conduite d'actions de cofinancement dans le cadre des missions de l'OPCO.

Les CPR contribuent à la diffusion des orientations des branches professionnelles mises en œuvre par le conseil d'administration de l'OPCO auprès notamment :

- des services déconcentrés de l'État dans le cadre des actions conduites par celui-ci en faveur de la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes éloignés du marché du travail ;
- de tout autre acteur territorial (ou représentation territoriale de l'État ou de l'UE) intervenant en matière de formation et d'orientation professionnelle.

Selon les orientations définies par le conseil d'administration de l'OPCO, les CPR peuvent être le cas échéant conduits, à la demande de celui-ci, à participer à toute action de nature à favoriser, pour les entreprises des branches représentées par l'OPCO :

- l'attractivité des métiers ;
- la promotion de l'alternance ;
- et plus généralement, le développement des compétences des salariés.

Les CPR peuvent émettre toutes observations, vœux ou suggestions, en lien avec leurs missions, auprès du conseil d'administration. Ils rendent compte régulièrement de leurs travaux au conseil d'administration de l'OPCO.

Ils n'interviennent pas dans les dossiers de prise en charge, qui relèvent des missions des délégués territoriaux.

10.2. Composition

Les CPR sont composés :

- 6 représentants des organisations syndicales de salariés, signataire du présent accord ou qui y adhérerait ultérieurement, représentative dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO OCAPAT ;
- d'un nombre égal total de représentants désignés par les organisations professionnelles représentatives d'employeurs signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPAT ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations professionnelles d'employeurs, les désignations sont arrêtées par le collège employeurs et sont adressées au président de l'OPCO.

Pour le collège salarié, les désignations sont adressées par les organisations syndicales au président de l'OPCO.

Les CPR élisent un président et un secrétaire général de collèges différents. L'élection fait l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et est prise à l'unanimité des deux collèges.

Les missions prévues à l'article 10.1. sont assurées par les présidents et secrétaires généraux des comités paritaires régionaux.

10.3. Fonctionnement

Chaque CPR se réunit au plus 2 fois par an, à l'initiative conjointe de son président et de son secrétaire général afin d'évoquer ensemble le suivi des dossiers. Cette réunion permet d'une part de construire et délivrer la feuille de route du président et du secrétaire général et d'autre part de faire le bilan des actions passées.

10.4. Durée du mandat

Les membres sont renouvelés tous les 3 ans suite à la désignation de chaque nouveau conseil d'administration de l'OPCO avec une alternance entre collège pour les postes de président et secrétaire général.

Ressources

Article 11

En vigueur étendu

Elles sont constituées par :

- les contributions des employeurs versées par France compétences ;
- les contributions versées par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
- les aides publiques et les subventions de l'Europe, de l'État et des collectivités ;
- les contributions des dirigeants non-salariés de la pêche maritime et des cultures marines ;
- les emprunts ;
- à titre général, de toutes recettes autorisées par la loi et les règlements.

Modification des statuts

Article 12

En vigueur étendu

Les présents statuts peuvent, être modifiés par le conseil d'administration réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La réunion du conseil d'administration, est convoquée 1 mois à l'avance.

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal aux 2/3 des membres de chacun des collèges.

Les modifications des statuts sont adoptées à l'unanimité des deux collèges selon les modalités prévues à l'article 5.3.3 des présents statuts.

Dissolution

Article 13

En vigueur étendu

La dissolution ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration dans les mêmes conditions que pour la modification des statuts.

En cas de dissolution de l'OPCO, ses biens sont dévolus à un ou des organismes de même nature qu'il appartient au conseil d'administration de désigner.

Cette dévolution est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle. La décision est publiée au Journal officiel de la République française. À défaut, les biens sont dévolus au trésor public.

Comptabilité et exercice social

Article 14

En vigueur étendu

L'Association établit annuellement un compte de résultat, un bilan et une annexe.

L'exercice social commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Le premier exercice social commencera à la constitution de l'association jusqu'au 31 décembre 2018.

Règlement intérieur

Article 15

En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut fixer au moyen d'un règlement intérieur les

modalités non prévues par les présents statuts. Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences OCAPIAT, ni à celles des présents statuts.

Déclaration à la préfecture

Article 16

En vigueur étendu

Le président, ou son représentant, fait connaître dans les 3 mois, au représentant de l'État dans le département où l'association a son siège social, toutes modifications statutaires ainsi que les changements survenus dans l'administration de l'association.

Adhésion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF à l'accord du 18 décembre 2018

En vigueur

Paris, le 16 juillet 2019.

FNSPF

6, rue de la Trémoille

75008 Paris

Madame,

En application des dispositions du code du travail, et conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et 4 du code du travail, nous vous notifions par la présente l'adhésion de la fédération nationale des syndicats de forestiers privés (FNSPF) à l'accord constitutif de l'opérateur de

compétences OCAPIAT du 18 décembre 2018 et nous vous demandons de bien vouloir procéder à son enregistrement.

Nous vous joignons également les copies des courriers de notification adressés aux organisations d'employeurs et syndicales de salariés concernées.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous en adresser réception.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Adhésion par lettre du 8 février 2022 du SNBI à l'accord constitutif de l'opérateur de compétences OCAPIAT du 18 décembre 2018

En vigueur

Saint-Nicolas-de-Port, le 8 février 2022.

SNBI, 62, rue Charles-Courtois, 54210 Saint-Nicolas-de-Port

À l'issue du récent cycle de mesure de la représentativité patronale, le Syndicat national des brasseurs indépendants (SNBI) a été reconnu représentatif par arrêté du 8 novembre 2021 fixant la liste des organisations patronales d'employeurs reconnues représentatives dans la CCN des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière (IDCC 1513).

Aussi, en application des dispositions des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail, nous vous notifions par la présente l'adhésion du syndicat national des brasseurs indépendants (SNBI) à l'accord constitutif de l'opérateur de compétences OCAPIAT du 18 décembre 2018.

Vous en souhaitant bonne réception,

Je vous prie d'agréer, Monsieur le président, l'expression de ma meilleure considération.

Le président.

Textes parus au JORF

Arrêté du 3 janvier 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot (n° 7013)

Paru au JORF du 2011-01-11

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 43 du 8 juin 2010 à la convention collective nationale du 9 janvier 1979 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/39, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 8 septembre 2011 portant extension d'avenants à l'accord national de prévoyance concernant les salariés occupés à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses

Paru au JORF du 2011-09-29

Article 1

Les dispositions des avenants n° 8 du 4 février 2008, n° 9 du 16 octobre 2009 et n° 10 du 3 décembre 2009 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 concernant les salariés occupés à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés relevant des secteurs professionnels représentés par le Syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France et l'Association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de ces avenants a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/11, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 26 mars 2013 portant extension d'un avenant à l'accord national de prévoyance concernant les salariés occupés à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses

Paru au JORF du 2013-04-05

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 11 du 19 août 2011 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 concernant les salariés occupés à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés relevant des secteurs professionnels représentés par le Syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France et l'Association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/04, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 1er décembre 2016 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles

Paru au JORF du 2016-12-06

Article 1

Les dispositions des avenants salariaux mentionnés dans le tableau annexé au présent arrêté sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dont ils relèvent, sous réserve, le cas échéant, de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

IDCC	CONVENTION COLLECTIVE CONCERNÉE	AVENANT DE SALAIRE concerné par l'extension	N° DU BOCC où l'avenant est publié	DATE DE PUBLICATION de l'avis au JORF
7012	Convention collective de travail du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres	N° 91 du 27 septembre 2016	2016/42	15 novembre 2016
7013	Convention collective de travail du 9 janvier 1979 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot	N° 49 du 18 juillet 2016	2016/42	15 novembre 2016
8831	Convention collective de travail du 16 septembre 1986 concernant les exploitations forestières, les scieries agricoles et la propriété forestière des départements de l'Allier, du Cantal, du Gard, de la Haute-Loire, de la Loire, de la Lozère et du Puy-de-Dôme	N° 39 du 10 février 2016	2016/42	15 novembre 2016

8216	Convention collective de travail du 2 juillet 1969 concernant les exploitations viticoles de la Champagne délimitée	N° 201 du 23 juin 2016	2016/42	15 novembre 2016
8216	Convention collective de travail du 2 juillet 1969 concernant les exploitations viticoles de la Champagne délimitée	N° 202 du 23 juin 2016	2016/42	15 novembre 2016
8434	Convention collective de travail du 1er novembre 1998 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et forestiers et les coopératives d'utilisation de matériel agricole de la région Franche-Comté	N° 29 du 17 juin 2016	2016/42	15 novembre 2016
8731	Convention collective de travail du 1er décembre 1982 concernant les exploitations forestières de la région Midi-Pyrénées	N° 80 du 12 juillet 2016	2016/42	15 novembre 2016
8525	Convention collective de travail du 10 avril 2002 réglementant les conditions d'emploi, de travail et de rémunération des salariés et apprentis des entreprises de travaux agricoles et ruraux de la région des Pays-de-la-Loire	N° 22 du 26 avril 2016	2016/42	15 novembre 2016
9311	Convention collective de travail du 29 juin 1971 concernant les exploitations agricoles de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, exploitations de maraîchage et exploitations de productions légumières du département de la Haute-Garonne	N° 142 du 12 septembre 2016	2016/42	15 novembre 2016
9341	Convention collective de travail du 28 février 1952 concernant les exploitations agricoles du département de l'Hérault	N° 182 du 26 janvier 2016	2016/42	15 novembre 2016
9562	Convention collective de travail du 16 novembre 1983 concernant les exploitations d'horticulture et de pépinières du département du Morbihan	N° 29 du 27 juin 2016	2016/42	15 novembre 2016

Fait le 1er décembre 2016.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota. - Ces textes ont été publiés au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2016/42, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Article 1

Les dispositions des avenants salariaux mentionnés dans le tableau annexé au présent arrêté sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dont ils relèvent, sous réserve, le cas échéant, de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

IDCC	CONVENTION COLLECTIVE concernée	AVENANT DE SALAIRE concerné par l'extension	N° DU BOCC où l'avenant est publié	DATE DE PUBLICATION de l'avis au JORF
7001	Convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et SICAs bétail et viande	Avenant n° 134 du 23 février 2017	2017/21	13 juin 2017
7002	Convention collective nationale de travail du 5 mai 1965 concernant les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'alimentation du bétail et d'oléagineux	Avenant n° 126 du 16 février 2017	2017/21	13 juin 2017
7010	Convention collective nationale de travail du 20 mars 2007 concernant les personnels des élevages aquacoles	Avenant n° 9 du 8 février 2017	2017/21	13 juin 2017
7013	Convention collective nationale de travail du 9 janvier 1979 concernant le personnel des établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot	Avenant n° 50 du 3 janvier 2017	2017/21	13 juin 2017
8215	Convention collective de travail du 20 mars 1970 concernant les entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne	Avenant n° 127 du 12 janvier 2017	2017/21	13 juin 2017
8243	Convention collective de travail du 26 mars 1986 concernant les exploitations et entreprises du secteur de la production de champignons de la région Centre	Avenant n° 29 du 23 mars 2017	2017/21	13 juin 2017

Arrêté du 29 juin 2017 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles

8415	Convention collective de travail du 11 mars 2016 concernant les personnels des entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs des départements de Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges	Avenant n° 1 du 26 janvier 2017	2017/21	13 juin 2017
9091	Convention collective de travail du 18 juin 1979 concernant les exploitations agricoles du département de l'Ariège	Avenant n° 97 du 2 février 2017	2017/21	13 juin 2017
9191	Convention collective de travail du 24 mai 1967 concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage et de cultures spécialisées et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de la Corrèze	Avenant n° 146 du 19 janvier 2017	2017/21	13 juin 2017
9491	Convention collective de travail du 31 janvier 1980 concernant les exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage du département de Maine-et-Loire	Avenant n° 88 du 27 janvier 2017	2017/21	13 juin 2017
9492	Convention collective de travail du 23 novembre 1970 concernant les exploitations horticoles et les pépinières du département de Maine-et-Loire	Avenant n° 108 du 26 janvier 2017	2017/21	13 juin 2017
9494	Convention collective de travail du 4 janvier 1968 concernant les exploitations de cultures légumières du département de Maine-et-Loire	Avenant n° 77 du 27 janvier 2017	2017/21	13 juin 2017
9613	Convention collective de travail du 24 septembre 1969 concernant les branches spécialisées de l'horticulture et des pépinières du département de l'Orne	Avenant n° 65 du 3 février 2017	2017/21	13 juin 2017
9851	Convention collective de travail du 21 décembre 1982 concernant les exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage du département de la Vendée	Avenant n° 69 du 24 février 2017	2017/21	13 juin 2017
9852	Convention collective de travail du 28 janvier 1969 concernant les exploitations horticoles et des pépinières du département de la Vendée	Avenant n° 85 du 23 février 2017	2017/21	13 juin 2017
9853	Convention collective de travail du 28 février 1968 concernant les exploitations maraîchères du département de la Vendée	Avenant n° 91 du 23 février 2017	2017/21	13 juin 2017

Fait le 29 juin 2017.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota.- Ces textes ont été publiés au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2017/21, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc

Arrêté du 26 juillet 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot

Paru au JORF du 2017-08-02

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 51 du 3 janvier 2017 à la convention collective nationale de travail du 9 janvier 1979 concernant le personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 26 juillet 2017.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2017/25, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 août 2017 portant extension d'un avenant à l'accord national de prévoyance concernant les salariés occupés à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses

Paru au JORF du 2017-09-08

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 17 du 15 décembre 2016 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 concernant les salariés occupés à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés relevant des secteurs professionnels représentés par le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France et l'association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 août 2017.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2017/32, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 février 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant le personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot

Paru au JORF du 2018-03-01

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 52 du 17 novembre 2017 à la convention collective nationale du 9 janvier 1979 concernant le personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 février 2018.

Pour le ministre et par délégation :

L'adjointe au sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Quiqueré

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2018/06, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 janvier 2019 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles

Paru au JORF du 2019-01-11

Article 1

Les dispositions des avenants salariaux mentionnés dans le tableau annexé au présent arrêté sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dont ils relèvent, sous réserve, le cas échéant, de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

Les dispositions de l'avenant n° 98 du 6 juillet 2018 à la convention collective de travail du 25 octobre 1978 concernant les exploitations et entreprises agricoles du département du Puy-de-Dôme sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dont ils relèvent, sous réserve, le cas échéant, de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au salaire minimum de croissance et à l'exclusion du champ professionnel couvert par le Syndicat des entrepreneurs du territoire du Puy-de-Dôme.

Article 3

L'extension des effets et sanctions des avenants visés aux articles 1er et 2 est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 4

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

IDCC	Convention collective concernée	Avenant de salaire concerné par l'extension	N° du BOCC où l'avenant est publié	Date de publication de l'avis au JORF
------	---------------------------------	---	------------------------------------	---------------------------------------

7013	convention du 9 janvier 1979 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot	Avenant n° 53 du 15 janvier 2018	2018/44	30 novembre 2018
8216	convention du 2 juillet 1969 concernant les exploitations viticoles de la Champagne délimitée	Avenant n° 207 du 27 juin 2018	2018/44	30 novembre 2018
8216	convention du 2 juillet 1969 concernant les exploitations viticoles de la Champagne délimitée	Avenant n° 208 du 27 juin 2018	2018/44	30 novembre 2018
8826	convention du 6 août 2012 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole des départements de la Savoie et de la Haute-Savoie	Avenant n° 6 du 23 mars 2018	2018/44	30 novembre 2018
9221	convention du 26 octobre 1982 concernant les exploitations de polyculture, d'élevage et de cultures légumières de plein champ du département des Côtes-d'Armor	Avenant n° 105 du 12 juillet 2018	2018/44	30 novembre 2018
9221	convention du 26 octobre 1982 concernant les exploitations de polyculture, d'élevage et de cultures légumières de plein champ du département des Côtes-d'Armor	Avenant n° 106 du 12 juillet 2018	2018/44	30 novembre 2018
9222	convention du 15 décembre 1983 concernant les exploitations d'horticulture, de pépinières et de maraîchage du département des Côtes-d'Armor	Avenant n° 79 du 12 juillet 2018	2018/44	30 novembre 2018
9502	convention du 30 juin 1982 concernant les exploitations de pépinières et d'horticulture du département de la Manche	Avenant n° 52 du 17 septembre 2018	2018/44	30 novembre 2018
9502	convention du 30 juin 1982 concernant les exploitations de pépinières et d'horticulture du département de la Manche	Avenant n° 53 du 17 septembre 2018	2018/44	30 novembre 2018
9562	convention du 16 novembre 1983 concernant les exploitations d'horticulture et de pépinières du département du Morbihan	Avenant n° 31 du 28 juin 2018	2018/44	30 novembre 2018

Fait le 3 janvier 2019.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur adjoint des affaires financières, sociales et logistiques,

P. Auzary

Nota. - Ces textes ont été publiés au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2018/44, disponibles sur le site

Arrêté du 8 janvier 2021 portant extension d'un avenant à l'accord national de prévoyance concernant les salariés occupés à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses

Paru au JORF du 2021-01-22

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 18 du 20 novembre 2019 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 concernant les salariés occupés à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés relevant des secteurs professionnels représentés par le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France et l'association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France compris dans le champ d'application professionnel et territorial dudit accord.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 janvier 2021.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

O. Cunin

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2020/43, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 31 mai 2021 portant extension d'un avenant à l'accord national de prévoyance concernant les salariés occupés à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses

Paru au JORF du 2021-06-08

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 19 du 20 novembre 2020 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 concernant les salariés occupés à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés relevant des secteurs professionnels représentés par le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France et l'association des entraîneurs de chevaux de courses au galop en France compris dans le champ d'application professionnel et territorial dudit accord.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

La secrétaire générale est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 31 mai 2021.

Pour le ministre et par délégation :

L'adjointe au sous-directeur du travail et de la protection sociale,

V. Chenal

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2021/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 décembre 2022 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles

Paru au JORF du 2022-12-28

Les dispositions des avenants salariaux mentionnés dans le tableau annexé au présent arrêté sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dont ils relèvent, sous réserve, le cas échéant, de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est faite à dater de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

IDCC	Convention collective concernée	Avenant de salaire concerné par l'extension	N° du BOCC où l'avenant est publié	Date de publication de l'avis au JORF
	Convention collective du 15 avril 2008 (révision de l'annexe D2 de la convention nationale applicable aux salariés des entreprises relevant de la sélection et de la reproduction animales)	Avenant n° 11 du 20 janvier 2022	2022/45	7 décembre 2022
	Convention collective du 15 avril 2008 (révision de l'annexe D2 de la convention nationale applicable aux salariés des entreprises relevant de la sélection et de la reproduction animales)	Avenant n° 12 du 3 juin 2022	2022/45	7 décembre 2022
7006	Convention collective des sociétés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre	Avenant n° 96 du 22 septembre 2022	2022/45	7 décembre 2022
7013	Convention du 9 janvier 1979 concernant le personnel des établissements de chevaux de courses au trot	Avenant n° 57 du 19 janvier 2022	2022/45	7 décembre 2022
7013	Convention du 9 janvier 1979 concernant le personnel des établissements de chevaux de courses au trot	Avenant n° 59 du 22 septembre 2022	2022/45	7 décembre 2022
7017	Convention collective du 24 janvier 2012 concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public	Avenant n° 33 du 8 mars 2022	2022/45	7 décembre 2022
7017	Convention collective du 24 janvier 2012 concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public	Avenant n° 34 du 21 septembre 2022	2022/45	7 décembre 2022

8532	Convention collective du 13 juin 1991 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de Bretagne	Avenant n° 70 du 15 septembre 2022	2022/45	7 décembre 2022
8541	Convention collective du 4 avril 1986 concernant les exploitations forestières, scieries agricoles de Poitou-Charentes, à l'exclusion des cantons de Montendre, Montlieu-La-Garde et Montguyon	Avenant n° 43 du 27 juin 2022	2022/45	7 décembre 2022

Fait le 22 décembre 2022.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

O. Cunin

Nota. - Ces textes ont été publiés au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2022/45 disponible sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr/liste/bocc>.

Arrêté du 9 mars 2023 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel occupé dans les établissements

d'entraînement de chevaux de courses de trot

Paru au JORF du 2023-03-16

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 58 du 19 janvier 2022 à la convention collective nationale du 9 janvier 1979 du personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses de trot sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est applicable à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 mars 2023.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

O. Cunin

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2023/05, disponible sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr/liste/bocc>.

Nouveautés

Avenant n° 49

Date du texte : 2016-07-18

Publié au BOCC N° :

Article 1

Les dispositions de l'avenant de salaires n° 48 sont abrogées et remplacées par un nouvel avenant ainsi rédigé et applicable à compter du 1er août 2016.

1 - Salaires

Les salaires afférents à chaque emploi sont les suivants :

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	10.17	1542

105	10.23	1552
110	10.30	1562
115	10.41	1579
120	10.54	1599
135	10.98	1665
150	11.79	1788

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 17

Date du texte : 2016-12-15

Publié au BOCC N° :

PREAMBULE

Les partenaires sociaux signataires, réunis en Commission Paritaire, décident d'apporter les modifications suivantes à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989.

EFFET : 1^{er} JANVIER 2017

Régime Frais de santé de l'accord national du 8 juin 1989, institué dans le cadre de la convention collective nationale des centres d'entraînement de chevaux de courses au galop, et de la convention collective nationale d'entraînement de chevaux de courses au trot.

Catégories	Cotisation en euros au 01/01/2017
Salarié non cadre (catégorie 10)	39,56 €

Le financement de la garantie santé est assuré par une cotisation à la charge de l'employeur et du salarié à hauteur de 50% chacun.

Garanties :

Le niveau de la garantie « ostéopathie, chiropractie » est porté de 20 euros à 30 euros par séance, limité à 4 séances par an.

• Régime Prévoyance de l'accord national du 8 juin 1989, institué dans le cadre de la convention collective nationale des centres d'entraînement de chevaux de courses au galop, et de la convention collective nationale d'entraînement de chevaux de courses au trot.

Catégories	Postes	Cotisation en euros au 01/01/2017
Salarié non cadre (catégorie 10)	Maintien de salaire	9.53 €
	Incapacité	8.86 €
	Invalidité	13.00 €
	Décès	6.68 €
	Total	38.07 €

Le financement de la garantie Prévoyance complémentaire (Incapacité/Invalidité/Décès) est assuré par une cotisation à la charge de l'employeur à hauteur de 22,6% et, de 77,4% à la charge du salarié, soit :

Risque	Employeur	Salarié	Total
incapacité	-	8,86 €	8,86 €
invalidité	4,21 €	8,79 €	13,00 €
décès	2,25 €	4,43 €	6,68 €
Total	6,46 €	22,08 €	28,54 €

Extension

Le présent avenant est déposé à.....

Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir son extension.

Avenant n° 50

Date du texte : 2017-01-03

Publié au BOCC N° :

Article 1

Les dispositions de l'avenant de salaires n° 49 sont abrogées et remplacées par un nouvel avenant ainsi rédigé et applicable à compter du 1er janvier 2017.

1 - Salaires

Les salaires afférents à chaque emploi sont les suivants :

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
-------------	-----------------	-----------------

100	10.30	1562,20
105	10.36	1571,30
110	10.43	1581,92
115	10.55	1600,12
120	10.68	1619,84
135	11.12	1686,57
150	11.94	1810,94

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 51

Date du texte : 2017-01-03

Publié au BOCC N° :

Article 1er

Les dispositions de l'article 20 sont abrogées et réservées.

Article 2

Les dispositions de l'article 21 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

Article 21 Heures d'équivalence lors des déplacements aux courses

Les déplacements aux courses des personnels occupés à temps plein dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au Trot en France sont inhérents à l'activité d'entraînement de chevaux trotteurs, 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'heure 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 personnels privilégiant le travail aux courses au travail à l'écurie.

La durée maximale hebdomadaire moyenne ne pourra dépasser 48 heures en moyenne sur 4 mois consécutif calculé heure pour heure. Le repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures fixe l'amplitude maximale de 13 heures heure pour heure dans une même journée.

Les repas, dès lors qu'ils sont pris sur un hippodrome ou au cours d'un déplacement aux courses constituent un avantage en nature régi par l'article 19 de la présente convention, le prix du repas étant fixé à une heure de travail sur la base du salaire horaire conventionnel afférent au coefficient 120.

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

Conformément au code des courses au trot, article 36 alinéa 3 et article 37 alinéa 8, 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 3

Les dispositions de l'article 25 sont abrogées et réservées

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant du 17 novembre 2017

Date du texte : 2017-11-17

Publié au BOCC N° :

Article 1er

Les dispositions de l'article 26 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes . Chaque semaine le salarié a droit à un jour de repos à prendre le dimanche.

Le repos hebdomadaire est une disposition obligatoire pour tout salarié. Il doit être d'au moins 24 heures consécutives durant chaque période de 7 jours de travail. Il se cumule avec le repos quotidien de 11 heures minimum. Le repos hebdomadaire s'applique à tout salarié dès lors qu'il a travaillé plus de 6 jours consécutifs

Lorsque les nécessités de la profession l'imposent.

* le travail du dimanche peut être admis par roulement les salariés concernés (lads garçons de cour) 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 dimanches 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 4 semaines d'une demie journée de repos complémentaire

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

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant de salaires n° 53 du 15 janvier 2018

Date du texte : 2018-01-15

Publié au BOCC N° :

Article 1

Les dispositions de l'avenant de salaires n° 49 sont abrogées et remplacées par un nouvel avenant ainsi rédigé et applicable à compter du 1er janvier 2017.

1 - Salaires

Les salaires afférents à chaque emploi sont les suivants :

100	10.45	1584,95
105	10.52	1595,57
110	10.59	1606,19
115	10.71	1624,39
120	10.84	1644,10
135	11.29	1712,35
150	12.12	1838,24

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n°54 du 10 septembre 2019

Date du texte : 2019-09-10

Publié au BOCC N° :

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
-------------	-----------------	-----------------

Article 1er

Les dispositions de l'avenant salaires n° 53 sont abrogées et remplacées par un nouvel avenant ainsi rédigé et applicable à compter du 1er juillet 2019.

1 - Salaires

Les salaires afférents à chaque emploi sont les suivants :

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	10.64	1613.48

105	10.71	1624.29
110	10.78	1635.10
115	10.90	1653.63
120	11.04	1673.69
135	11.49	1743.17
150	12.34	1871.33

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 19 du 20 novembre 2020

Date du texte : 2020-11-20

Publié au BOCC N° :

Préambule

Les partenaires sociaux signataires de l'Accord National de Prévoyance du 8 juin 1989, institué dans le cadre de la convention collective nationale des centres d'entraînement de chevaux de courses au galop, et de la convention collective nationale d'entraînement de chevaux de courses au trot, réunis en Comité de pilotage et de gestion, décident d'apporter la modification suivante à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 :

- Modification de la cotisation du régime frais de santé

Article 1er : Révision de l'article 5 - Cotisation

L'Article 5 - Cotisation est modifié comme suit :

« Santé : Le financement de la garantie santé est assuré par une cotisation à la charge de l'employeur et du salarié à hauteur de 50% chacun.

Catégories	Cotisation en euros au 01/01/2021
Salarié non-cadre	44,54 €

L'évolution de cette cotisation sera automatiquement indexée au 1er de chaque année en fonction de l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Article 2 : Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50

salariés

Suivant les dispositions de l'article L.2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L.2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit leur effectif.

Article 3 : Date d'entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1er janvier 2021.

En tout état de cause, l'ensemble des dispositions prévues par le présent avenant prévalent sur l'avenant précédemment signé (Avenant n°18 du 20 novembre 2019).

Article 4 : Dépôt et extension du présent avenant

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 ; L.2261-1 ; L.2262-8 et D.2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L.2261-15 ; L.2261-24 et L.2261-25 du code du travail.

Liste des sigles

Sigle	Définition
AFASEC	Association de Formation des Écuries de Courses
ASSEDIC	Assurance chômage
AT	Accident du travail.
BEPA	Brevet d'études professionnelles agricole
CAPA	Certificat d'aptitude professionnelle agricole
CARSEC	Caisse de Secours des Retraités des Ecuries de Courses
CASREC	Caisse de Secours des Retraités des Ecuries de Courses
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEE	Communauté économique européenne
CMU	Couverture maladie universelle

CPCEA	Caisse de prévoyance des cadres d'entreprises agricoles
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
IPA	Invalidité permanente et absolue
JO	Journal officiel
MP	Maladie professionnelle
MSA	Mutualité sociale agricole
PACS	Pacte civil de solidarité
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
RAR	Recommandé avec accusé de réception
WC	Cabinet de toilette

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	38
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	38
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	38
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	38
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	38
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	38
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	38
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	38
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	38
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	34
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	34
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	34
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	34
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	34
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	34
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	34
	MENSUALISATION (Accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977)		8
	Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 3	36
	Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 3	36
	Accident du travail	Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 3
Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)		Article 3	36
Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)		Article 3	36
Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)		Article 3	36
Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)		Article 3	36
Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)		Article 3	36
Suspension du contrat de travail à durée indéterminée. (Convention collective nationale de travail concernant le personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot du 9 janvier 1979. Etendue par arrêté du 7 mai 1979 JONC 11 mai 1979.)		Article 37	6

Theme	Titre	Article	Page	
Arrêt de travail, Maladie	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	38	
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	38	
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	38	
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	38	
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	38	
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	38	
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	38	
	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 (Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989)	Article 1er	38	
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	34	
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	34	
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	34	
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	34	
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	34	
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	34	
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	34	
	Suspension du contrat de travail à durée indéterminée. (Convention collective nationale de travail concernant le personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot du 9 janvier 1979. Etendue par arrêté du 7 mai 1979 JONC 11 mai 1979.)	Article 37	6	
	Champ d'application	Champ d'application. (Convention collective nationale de travail concernant le personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot du 9 janvier 1979. Etendue par arrêté du 7 mai 1979 JONC 11 mai 1979.)	Article 1	1
	Chômage partiel	MENSUALISATION (Accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977)		8
	Congés annuels	Année de présence. (Convention collective nationale de travail concernant le personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot du 9 janvier 1979. Etendue par arrêté du 7 mai 1979 JONC 11 mai 1979.)	Article 39	6
Appréciation du droit au congé. (Convention collective nationale de travail concernant le personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot du 9 janvier 1979. Etendue par arrêté du 7 mai 1979 JONC 11 mai 1979.)		Article 38	6	
Congé des jeunes travailleurs. (Convention collective nationale de travail concernant le personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot du 9 janvier 1979. Etendue par arrêté du 7 mai 1979 JONC 11 mai 1979.)		Article 42	7	
Fractionnement du congé. (Convention collective nationale de travail concernant le personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot du 9 janvier 1979. Etendue par arrêté du 7 mai 1979 JONC 11 mai 1979.)		Article 43	7	
Notion de travail effectif. (Convention collective nationale de travail concernant le personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot du 9 janvier 1979. Etendue par arrêté du 7 mai 1979 JONC 11 mai 1979.)		Article 40	6	
Congés exceptionnels	Congés spéciaux. (Convention collective nationale de travail concernant le personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot du 9 janvier 1979. Etendue par arrêté du 7 mai 1979 JONC 11 mai 1979.)	Article 46	7	
Frais de santé	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	34	
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	34	
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	34	
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	34	
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	34	
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	34	
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	34	
	Garanties (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 2	34	
	Modification du régime frais de santé (Avenant n° 18 du 20 novembre 2019)	Article 1er	28	
	Modification du régime frais de santé (Avenant n° 18 du 20 novembre 2019)	Article 1er	28	

Theme	Titre	Article	Page
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (1). (Convention collective nationale de travail concernant le personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot du 9 janvier 1979. Etendue par arrêté du 7 mai 1979 JONC 11 mai 1979.)	Article 34	5
Maternité, Adoption	Congés spéciaux. (Convention collective nationale de travail concernant le personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot du 9 janvier 1979. Etendue par arrêté du 7 mai 1979 JONC 11 mai 1979.)	Article 46	7
Période d'essai	Période d'essai. (Convention collective nationale de travail concernant le personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot du 9 janvier 1979. Etendue par arrêté du 7 mai 1979 JONC 11 mai 1979.)	Article 31	5
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Délai de préavis. (Convention collective nationale de travail concernant le personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot du 9 janvier 1979. Etendue par arrêté du 7 mai 1979 JONC 11 mai 1979.)	Article 32	5
	Indemnité compensatrice de préavis. (Convention collective nationale de travail concernant le personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot du 9 janvier 1979. Etendue par arrêté du 7 mai 1979 JONC 11 mai 1979.)	Article 33	5
Prime, Gratification, Treizieme mois	Prime d'ancienneté. (Convention collective nationale de travail concernant le personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot du 9 janvier 1979. Etendue par arrêté du 7 mai 1979 JONC 11 mai 1979.)	Article 16	3
	Prime des gagnants. (Convention collective nationale de travail concernant le personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot du 9 janvier 1979. Etendue par arrêté du 7 mai 1979 JONC 11 mai 1979.)	Article 17	3
Salaires	Avenant n° 42 du 2 septembre 2008 relatif aux salaires (Avenant n° 42 du 2 septembre 2008 relatif aux salaires)	Article 1	30
	Avenant n° 43 du 8 juin 2010 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2010 (Avenant n° 43 du 8 juin 2010 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2010)	Article 1er	30
	Avenant n° 44 du 14 février 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2011 (Avenant n° 44 du 14 février 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2011)	Article 1er	31
	Avenant n° 45 du 23 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2012 (Avenant n° 45 du 23 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2012)	Article 1er	31
	Avenant n° 46 du 25 juin 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2013 (Avenant n° 46 du 25 juin 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2013)	Article 1er	31
	Avenant n° 47 du 2 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2014 (Avenant n° 47 du 2 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2014)	Article 1er	31
	Avenant n° 48 du 12 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2015 (Avenant n° 48 du 12 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2015)	Article 1er	32
	Avenant n° 49 du 18 juillet 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er août 2016 (Avenant n° 49 du 18 juillet 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er août 2016)	Article 1er	32
	Avenant n° 50 du 3 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2017 (Avenant n° 50 du 3 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2017)	Article 1er	32
	Avenant n° 53 du 15 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2018 (Avenant n° 53 du 15 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2018)	Article 1er	33
	Avenant n° 54 du 10 septembre 2019 relatif aux salaires au 1er juillet 2019 (Avenant n° 54 du 10 septembre 2019 relatif aux salaires au 1er juillet 2019)	Article 1er	33
	Avenant n° 57 du 19 janvier 2022 (Avenant n° 57 du 19 janvier 2022)	Article 1er	33
	Avenant n° 59 du 22 septembre 2022 (Avenant n° 59 du 22 septembre 2022)	Article 1er	34
	Effet au 1er juillet 2011 (Avenant n° 11 du 19 août 2011)	Article 1er	18
	Effet au 1er juillet 2011 (Avenant n° 11 du 19 août 2011)	Article 1er	18
Salaires (Avenant n° 40 du 3 octobre 2006 relatif aux salaires)			29
Visite médicale	Médecine du travail. (Convention collective nationale de travail concernant le personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot du 9 janvier 1979. Etendue par arrêté du 7 mai 1979 JONC 11 mai 1979.)	Article 48	8
	Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 3	36
	Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 3	36
	Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 3	36
	Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 3	36
	Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 3	36
	Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 3	36
	Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 3	36
	Prestations (Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989)	Article 3	36

Liste chronologique

Date	Texte	Page
	Accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977	8
1979-01-09	Convention collective nationale de travail concernant le personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot du 9 janvier 1979. Etendue par arrêté du 7 mai 1979 JONC 11 mai 1979.	1
1989-06-08	Accord national du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance étendu par arrêté du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989	9
1994-12-14	Protocole d'accord du 14 décembre 1994 relatif à la commission paritaire professionnelle	13
1998-09-04	Annexe III : Avenant n° 34 du 4 septembre 1998	15
2003-08-20	Avenant à l'accord national de prévoyance Avenant n° 5 du 20 août 2003	15
2005-12-21	Avenant à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 Avenant n° 6 du 21 décembre 2005	15
2006-10-03	Avenant n° 40 du 3 octobre 2006 relatif aux salaires	29
2007-04-13	Avenant n° 7 du 13 avril 2007 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989	15
2008-02-04	Avenant n° 8 du 4 février 2008 à l'accord du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance	17
2008-09-02	Avenant n° 42 du 2 septembre 2008 relatif aux salaires	30
2009-10-16	Avenant n° 9 du 16 octobre 2009 à l'accord du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance	17
2009-12-03	Avenant n° 10 du 3 décembre 2009 à l'accord du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance	18
2010-06-08	Avenant n° 43 du 8 juin 2010 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2010	30
2011-01-11	Arrêté du 3 janvier 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot (n° 7013)	JO-1
2011-02-14	Avenant n° 44 du 14 février 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2011	30
2011-08-19	Avenant n° 11 du 19 août 2011	18
2011-09-29	Arrêté du 8 septembre 2011 portant extension d'avenants à l'accord national de prévoyance concernant les salariés occupés à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses	JO-1
2012-01-23	Avenant n° 45 du 23 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2012	31
2013-04-05	Arrêté du 26 mars 2013 portant extension d'un avenant à l'accord national de prévoyance concernant les salariés occupés à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses	JO-1
2013-06-25	Avenant n° 46 du 25 juin 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2013	31
2013-12-02	Avenant n° 47 du 2 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2014	31
2014-06-25	Avenant n° 13 du 25 juin 2014 à l'accord prévoyance du 8 juin 1989	19
2015-01-12	Avenant n° 48 du 12 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2015	32
2015-02-27	Avenant n° 12 du 27 février 2015 à l'accord prévoyance du 8 juin 1989	20
2015-09-28	Avenant n° 14 du 28 septembre 2015	20
2015-11-19	Avenant n° 15 du 19 novembre 2015	23
	Avenant n° 16 du 19 novembre 2015	24
2016-07-18	Avenant n° 49	NV-1
	Avenant n° 49 du 18 juillet 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er août 2016	32
2016-12-06	Arrêté du 1er décembre 2016 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles	JO-1
2016-12-15	Avenant n° 17	NV-1
	Avenant n° 17 du 15 décembre 2016	25
	Avenant n° 50	NV-1
2017-01-03	Avenant n° 50 du 3 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2017	32
	Avenant n° 51	NV-1
	Avenant n° 51 du 3 janvier 2017 modifiant l'article 21 de la convention collective	25
2017-07-07	Arrêté du 29 juin 2017 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles	JO-2
2017-08-02	Arrêté du 26 juillet 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant le personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot	JO-3
2017-09-08	Arrêté du 29 août 2017 portant extension d'un avenant à l'accord national de prévoyance concernant les salariés occupés à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses	JO-3
2017-11-17	Avenant du 17 novembre 2017	NV-2
	Avenant n° 52 du 17 novembre 2017 modifiant l'article 26 de la convention collective	26
2018-01-15	Avenant de salaires n° 53 du 15 janvier 2018	NV-2
	Avenant n° 53 du 15 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2018	33
2018-03-01	Arrêté du 20 février 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant le personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot	JO-4
2018-09-25	Accord de méthode du 25 septembre 2018 relatif à la fusion des branches professionnelles des centres équestres	26
2018-12-18	Accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT)	41
2019-01-11	Arrêté du 3 janvier 2019 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles	JO-4
2019-07-16	Adhésion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF à l'accord du 18 décembre 2018	50
2019-09-10	Avenant n°54 du 10 septembre 2019	NV-2
	Avenant n° 54 du 10 septembre 2019 relatif aux salaires au 1er juillet 2019	33
2019-11-20	Avenant n° 18 du 20 novembre 2019	27
2020-11-20	Avenant n° 19 du 20 novembre 2020	28
	Avenant n° 19 du 20 novembre 2020	NV-3
2021-01-22	Arrêté du 8 janvier 2021 portant extension d'un avenant à l'accord national de prévoyance concernant les salariés occupés à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses	JO-5
2021-06-08	Arrêté du 31 mai 2021 portant extension d'un avenant à l'accord national de prévoyance concernant les salariés occupés à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses	JO-5

Date	Texte	Page
2022-01-19	Avenant n° 57 du 19 janvier 2022	33
	Avenant n° 58 du 19 janvier 2022 relatif à la modification de l'article 21 de la convention collective	29
2022-02-08	Adhésion par lettre du 8 février 2022 du SNBI à l'accord constitutif de l'opérateur de compétences OCAPIAT du 18 décembre 2018	50
2022-09-22	Avenant n° 59 du 22 septembre 2022	33
2022-12-28	Arrêté du 22 décembre 2022 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles	JO-5
2023-03-16	Arrêté du 9 mars 2023 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses de trot	JO-6

Index alphabétique

A

Accord de methode du 25 septembre 2018 relatif a la fusion des branches professionnelles des centres equestres 26
Accord national du 8 juin 1989 relatif a la prevoyance etendu par arrete du 4 septembre 1989 JORF 15 septembre 1989 9, 34
Accord national interprofessionnel du 10 decembre 1977 8
Accord professionnel du 18 decembre 2018 relatif a l'OPCO (OCAPIAT) 41
Adhesion 27
Adhesion de la FNSPF a l'accord du 18 decembre 2018 50
Adhesion de syndicat professionnel. 8
Adhesion de syndicat professionnel 8
Adhesion du SNBI a l'accord du 18 decembre 2018 50
Adhesion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF a l'accord du 18 decembre 2018 50
Adhesion par lettre du 8 fevrier 2022 du SNBI a l'accord constitutif de l'operateur de competences OCAPIAT du 18 decembre 2018 50
Adhesion. - Revision 27
Adhesions ulterieures 1
Adhesions ulterieures. 1
Annee de presence 6
Annee de presence. 6
Annexe 46
Annexe III
- Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 15
Annexe III
- Hygiene et securite 15
Appreciation du droit au conge 6
Appreciation du droit au conge. 6
Apprentissage 8
Apprentissage. 8
Attestation de cessation de travail a duree indeterminee et certificat de travail a duree indeterminee 6
Attestation de cessation de travail a duree indeterminee et certificat de travail a duree indeterminee. 6
Avantages acquis 1
Avantages acquis. 1
Avantages en nature 3
Avantages en nature. 3
Avenant a l'accord national de prevoyance Avenant n° 5 du 20 aout 2003 15, 38
Avenant a l'accord national de prevoyance du 8 juin 1989 15, 38
Avenant a l'accord national de prevoyance du 8 juin 1989 Avenant n° 6 du 21 decembre 2005 15, 38
Avenant a l'accord national de prevoyance. 15, 38
Avenant de salaires n° 53 du 15 janvier 2018 NV-2
Avenant du 17 novembre 2017 NV-2
Avenant n° 10 du 3 decembre 2009 a l'accord du 8 juin 1989 relatif a la prevoyance 18
Avenant n° 11 du 19 aout 2011 18
Avenant n° 12 du 27 fevrier 2015 a l'accord prevoyance du 8 juin 1989 20, 40
Avenant n° 13 du 25 juin 2014 a l'accord prevoyance du 8 juin 1989 19, 40
Avenant n° 14 du 28 septembre 2015 20
Avenant n° 15 du 19 novembre 2015 23
Avenant n° 16 du 19 novembre 2015 24
Avenant n° 17 NV-1
Avenant n° 17 du 15 decembre 2016 25
Avenant n° 18 du 20 novembre 2019 27
Avenant n° 19 du 20 novembre 2020 28, NV-3
Avenant n° 40 du 3 octobre 2006 relatif aux salaires 29
Avenant n° 42 du 2 septembre 2008 relatif aux salaires 30
Avenant n° 43 du 8 juin 2010 relatif aux salaires a compter du 1er juillet 2010 30
Avenant n° 44 du 14 fevrier 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2011 31
Avenant n° 45 du 23 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er fevrier 2012 31
Avenant n° 46 du 25 juin 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2013 31
Avenant n° 47 du 2 decembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2014 31
Avenant n° 48 du 12 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2015 32
Avenant n° 49 NV-1
Avenant n° 49 du 18 juillet 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er aout 2016 32
Avenant n° 50 NV-1
Avenant n° 50 du 3 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2017 32
Avenant n° 51 NV-1
Avenant n° 51 du 3 janvier 2017 modifiant l'article 21 de la convention collective 25
Avenant n° 52 du 17 novembre 2017 modifiant l'article 26 de la convention collective 26
Avenant n° 53 du 15 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2018 33
Avenant n° 54 du 10 septembre 2019 33
Avenant n° 54 du 10 septembre 2019 relatif aux salaires au 1er juillet 2019 33
Avenant n° 57 du 19 janvier 2022 33
Avenant n° 58 du 19 janvier 2022 relatif a la modification de l'article 21 de la convention collective 29
Avenant n° 59 du 22 septembre 2022 33
Avenant n° 7 du 13 avril 2007 a l'accord national de prevoyance du 8 juin 1989 15, 38
Avenant n° 8 du 4 fevrier 2008 a l'accord du 8 juin 1989 relatif a la prevoyance 17
Avenant n° 9 du 16 octobre 2009 a l'accord du 8 juin 1989 relatif a la prevoyance 17
Avenant n°54 du 10 septembre 2019 NV-2

B

Beneficiaires 9, 34
Bulletin de paie 4
Bulletin de paie. 4
Bureau 48
Buts 46

C

Champ d'application 1
Champ d'application territorial et professionnel 43
Champ d'application. 1
Chapitre Ier
- Dispositions generales 1
Chapitre II
- Procedure de conciliation 1
Chapitre III
- Droit syndical et liberte d'opinion-Delegates du personnel 2
Chapitre IV
- Classification des emplois 2
Chapitre IX
- Conclusion-Suspension-Cessation du contrat de travail a duree indeterminee 5
Chapitre V
- Salaires 3
Chapitre VI
- Primes et accessoires de salaires 3
Chapitre VII
- Paiement des salaires 4
Chapitre VIII
- Temps de travail-Repos hebdomadaire 4
Chapitre X
- Conges 6
Chapitre XI
- Hygiene et securite du travail 7
Chapitre XII
- Apprentissage 8
Chapitre XIII
- Adhesion de syndicat professionnel 8
Classification des emplois 2
Comite consultatif plenier (CCP) 45, 49
Comite de gestion 13, 37
Comites paritaires regionaux (CPR) 46, 49
Commission paritaire de conciliation 1
Commission paritaire de conciliation. 1
Commission paritaire professionnelle 13
Commissions sectorielles paritaires 45, 48
Composition 14
Comptabilite et exercice social 49
Conclusion-Suspension-Cessation du contrat de travail a duree indeterminee 5
Conge des jeunes travailleurs 7
Conge des jeunes travailleurs. 7
Conges 6
Conges speciaux 7
Conges speciaux. 7
Conseil d'administration 44, 47
Convention collective nationale de travail concernant le personnel occupe dans les etablissements d'entrainement de chevaux de courses au trot du 9 janvier 1979. Etendue par arrete du 7 mai 1979 JONC 11 mai 1979. 1
Convention collective nationale du 9 janvier 1979 1
Cotisation Sante 12, 37
Cotisation sante 28

D

Date d'effet (Duree. - Date d'effet) 41
Date d'effet. - Depot. - Extension 23
Date d'entree en vigueur 20, 24, 28, 29, 41
Declaration a la prefecture 50
Definition des categories professionnelles des ouvriers et nombre de points correspondants, *coefficients* 2
Delai de preavis 5
Delai de preavis. 5
Depot 27
Depot et extension du present avenant 28, 29
Depot legal et extension 1
Depot legal et extension. 1
Depot. - Extension 20, 24, 25, 41, 46
Depot. - Extension (Date d'effet. - Depot. - Extension) 20
Dispositions generales 1

Dispositions particulieres concernant le maintien d'une garantie frais de sante 12, 36
Dispositions specifiques pour les entreprises de moins de 50 salaries 28
Dispositions transitoires 46
Dissolution 49
Droit de greve 2
Droit de greve. 2
Droit syndical et liberte d'opinion-Delegues du personnel 2
Duree 14
Duree (Denomination. - Duree) 41
Duree (Entree en vigueur duree. - Duree) 26
Duree du conge 7
Duree du conge. 7
Duree du mandat 14
Duree du travail 4
Duree du travail. 4
Duree, denonciation, revision de la convention 1
Duree, denonciation, revision de la convention. 1
Duree. - Date d'effet 46

E

Effet au 1er janvier 2012 19
Effet au 1er juillet 2011 18
Effet au 1er juillet 2012 20, 40
Effet au 1er juillet 2013 20, 40
Embauchage 5
Embauchage. 5
Entree en vigueur 13, 38
Entree en vigueur duree. - Duree 27
Exercice du droit syndical 2
Exercice du droit syndical. 2
Extension 13, 27, 38, 40
Extension (Date d'effet. - Depot. - Extension) 20
Extension (Depot. - Extension) 19, 40

F

Forme. - Denomination. - Duree 46
Fractionnement du conge 7
Fractionnement du conge. 7
Fusion des branches professionnelles des centres equestres 26

G

Garanties 9, 34

H

Heures d'equivalence lors des deplacements aux courses 4
Heures d'equivalence lors des deplacements aux courses. 4
Heures supplementaires 5
Heures supplementaires. 5
Hygiene et securite 7
Hygiene et securite (Annexe III
- Hygiene et securite) 15
Hygiene et securite du travail 7
Hygiene et securite. 7

I

Indemnite compensatrice de conge paye 7
Indemnite compensatrice de conge paye. 7
Indemnite compensatrice de preavis 5
Indemnite compensatrice de preavis. 5
Indemnite de conges payes 7
Indemnite de conges payes. 7
Indemnite de licenciement 5
Indemnite de licenciement (1). 5
Indemnite de transport 3
Indemnite de transport. 3
Information 15

L

Liberte syndicale et d'opinion 2
Liberte syndicale et d'opinion. 2

M

Maintien de la garantie deces 13, 37
Medecine du travail 8

Medecine du travail. 8
Membres 44, 47
Mensualisation 8
Methode de travail 27
Missions 44
Modification article 21 de la convention 29
Modification de l'article 21 de la convention collective 25
Modification de l'article 26 de la convention collective 26
Modification des garanties frais de sante 21
Modification des statuts 49
Modification du regime frais de sante 28
Modifications a effet du 1er janvier 2016 24
Modifications a effet du 1er janvier 2017 25
Modifications a l'accord prevoyance du 8 juin 1989 19, 20, 40

N

Notion de travail effectif 6
Notion de travail effectif. 6

O

Objet 26, 43
OCAPIAT (OPCO) 41
Ordre du jour des reunions 14
Organisation administrative des reunions 14
Organisme gestionnaire 12, 37

P

Paielement des salaires 4
Paielement du travail des jours ferries 5
Paielement du travail des jours ferries. 5
Periode d'essai 5
Periode d'essai. 5
Periodicite de la paie et modalites de reglement des salaires (1) *Rupture du contrat de travail* 4
Periodicite de la paie et modalites de reglement des salaires *Rupture du contrat de travail* 4
Periodicite des reunions 14
Portabilite 24
Preambule 15, 17, 18, 20, 38, 40, 42
Prestations 11, 36
Prevoyance 9, 15, 17, 18, 34, 38
Prime d'anciennete 3
Prime d'anciennete. 3
Prime des gagnants 3
Prime des gagnants. 3
Primes et accessoires de salaires 3
Principe general pour la fusion des conventions 26
Procedure de conciliation 1
Protocole d'accord du 14 decembre 1994 relatif a la commission paritaire professionnelle 13

R

Recu pour solde de tout compte 6
Recu pour solde de tout compte. 6
Reglement interieur 50
Remuneration des apprentis 3
Remuneration des apprentis (1). 3
Repos hebdomadaire 5
Repos hebdomadaire. 5
Representation du personnel 2
Ressources 44, 49
Revision 27
Revision de l'article 5 « Cotisation » 28
Revision et denonciation 46
Role de la commission 13

S

Salaires des jeunes salaries 3
Salaires des jeunes salaries. 3
Salaires 3, 29, 30
Salaires a compter du 1er juillet 2010 30
Salaires au 1er janvier 2022 33
Salaires au 1er septembre 2022 33
Salaires des ouvriers a capacite professionnelle reduite 3
Salaires des ouvriers a capacite professionnelle reduite. 3
Salaires minimaux au 1er aout 2016 32
Salaires minimaux au 1er fevrier 2012 31
Salaires minimaux au 1er janvier 2011 31

Salaires minimaux au 1er janvier 2014 31
Salaires minimaux au 1er janvier 2015 32
Salaires minimaux au 1er janvier 2017 32
Salaires minimaux au 1er janvier 2018 33
Salaires minimaux au 1er juillet 2013 31
Salaires. 3
Sections financieres paritaires 45, 48
Siege 47
Statut des membres salaries 14
Statuts 46
Suspension du contrat de travail a duree indeterminee 6
Suspension du contrat de travail a duree indeterminee. 6

T

Temps de travail-Repos hebdomadaire 4
Texte de base 1, 34, 41

