

**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.**

## **Chapitre Ier : Dispositions générales**

### **Champ d'application.**

#### **Article 1**

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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 8 du 9 janvier 1979 en vigueur le 1er janvier 1979 \*étendu par arrêté du 7 mai 1979 JONC 11 mai 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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 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 p. 100 du coefficient 115, pendant la durée du contrat de perfectionnement ; (1)

- 95 p. 100 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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 35 du 13 janvier 1999 BO conventions collectives 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 p. 100 du coefficient 115, pendant la durée du contrat de perfectionnement ; (1)
- 95 p. 100 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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 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'Ile-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 p. 100.

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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 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 p. 100 pour les salariés âgés de seize à dix-sept ans ;
- 90 p. 100 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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 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 p. 100 au-delà de trois ans de présence ;

4 p. 100 au-delà de six ans de présence ;

5 p. 100 au-delà de huit ans de présence ;

6 p. 100 au-delà de dix ans de présence.

### **Prime des gagnants.**

#### **Article 17**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 3 février 1995 art. 1, BO conventions collectives 95-12 étendu par arrêté du 9 juin 1995 JORF 17 juin 1995.

Une prime égale à 0,55 p. 100 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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 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 p. 100 jusqu'à concurrence de quarante-sept heures hebdomadaires de travail effectif et de 50 p. 100 au-delà.

## **Paiement du travail des jours fériés.**

### **Article 28**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 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.

## **Délai de préavis.**

### **Article 32**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 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**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 1999.

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

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 4 septembre 1998 BO conventions collectives 98-39 étendu par arrêté du 29 décembre 1998 JORF 9 janvier 1999.

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**

### **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**

### **Article 51**

En vigueur étendu

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