

AVENANT N°05 DU 02 DECEMBRE 2025

A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES PERSONNELS DES ACTIVITES HIPPIQUES DU 16 NOVEMBRE 2023

Cet accord est conclu entre les organisations professionnelles et syndicales ci-après énumérées.

D'une part,

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

D'autre part,

- La Fédération Générale Agroalimentaire (CFDT)
- La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière (CGT)
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et des secteurs connexes (FO)
- La Fédération CFTC de l'Agriculture (CFTC)
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles (SNCEA – CFE-CGC)

PREAMBULE

Dans le présent avenant, les organisations syndicales de salariés et professionnels ont voulu réviser les dispositions de la convention collective nationale des activités hippiques pour tenir compte des observations de la sous-commission d'extension.

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que les dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Conviennent de ce qui suit :

Article 1 – Modifications du socle commun de la convention collective nationale du 16 novembre 2023

Les articles et références ci-après correspondent aux articles de la convention collective nationale du 16 novembre 2023 des personnels des activités hippiques.

Article 1.1. L'article 1.4 est modifié comme suit :

Toute dénonciation de la présente convention par l'une des parties signataires ou adhérentes doit être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle est soumise aux conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-13 et L. 2222-6 du code du travail.

Article 1.2. L'alinéa 1^{er} de l'article 1.5.2.2 est modifié comme suit :

La commission est composée :

- d'un collège salariés comprenant trois représentants maximum, de chaque organisation représentative de la branche au niveau national. Le collège salariés peut comprendre en plus un conseiller juridique ou technique par organisation ne disposant pas de voix délibérative.

- d'un collège employeurs d'un même nombre total de représentants. La répartition des représentants se fait également entre les organisations professionnelles employeurs représentatives. Le collège employeurs peut comprendre en plus un conseiller juridique ou technique par organisation ne disposant pas de voix délibérative.

Article 1.3. L'alinéa 5° de l'article 1.5.2.2 est supprimé

Article 1.4. Le premier alinéa de l'article 1.5.3 est modifié comme suit :

La CPPNI peut être amenée à rendre un avis :

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

Article 1.5. Le Titre III est modifié comme suit :

1.5.1. L'alinéa 1^{er} de l'article 3.1.1 est modifié comme suit :

Lorsqu'un employeur engage un salarié, il peut demander son dernier certificat de travail, son curriculum vitae et doit lui faire passer la visite d'information et de prévention dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail, ou lui faire passer la visite médicale obligatoire lorsqu'elle est prévue par les textes. Au titre de l'article R. 6222-36 du code du travail, l'apprenti bénéficie de la visite d'information et de prévention au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche.

1.5.2. Les articles suivants sont ajoutés :

Article 3.5 - Maternité :

3.5.1. Situation de grossesse

Dès la déclaration de grossesse, la salariée enceinte sera, sur sa demande ou sur préconisation du médecin du travail, exemptée de la pratique de l'équitation attelée ou montée et devra être employée à toute autre occupation compatible avec son état.

3.5.2. Maternité

A. Maternité (suspension du travail par la salariée)

1. La salariée peut demander la suspension de son contrat de travail pendant la période définie à l'article L. 1225-17 du code du travail. Au regard des articles L. 1225-18 et L. 1225-19 du code du travail, d'autres délais sont prévus en fonction des situations.

Si un état pathologique, attesté par certificat médical, comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension est augmentée de la durée de cet état pathologique, sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et quatorze semaines après la date de celui-ci.

Conformément aux articles L1225-16 et suivants du code du travail, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L.2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement du délai légal de suspension du contrat auquel la salariée a droit (seize semaines à la date de signature de l'avenant). Au regard des articles L. 1225-20 et suivants, d'autres délais sont prévus en fonction des situations.

Dans ce cas, la salariée devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend y mettre fin.

2. Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L.1225-4 et suivants du code du travail qu'elle use ou non de ce droit ainsi que pendant les dix semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Toutefois, hors période de protection absolue, l'employeur peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir ledit contrat, mais la résiliation du contrat de travail ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension prévue à l'alinéa précédent.

Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre récépissé, le licenciement se trouve de ce fait annulé sauf s'il est prononcé pour l'un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat à durée déterminée.

3. A l'expiration du délai après l'accouchement auquel elle a droit en application des dispositions ci-dessus ou dans les deux mois suivant la naissance, la salariée peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi.

Elle doit alors, quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre récépissé, qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat. En pareil cas elle peut, dans les 12 mois suivant la rupture du contrat, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

L'inobservation par l'employeur des dispositions précitées peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit de la salariée.

En outre, lorsqu'en application des dispositions précitées, le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

L'assistance judiciaire est de droit pour la salariée devant la juridiction du premier degré.

Toute convention contraire est nulle de plein droit.

4. La salariée en état de grossesse médicalement constatée peut quitter définitivement son employeur sans avoir à respecter le délai de préavis prévu et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

5. Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, lorsque la salariée reprend son activité à l'issue de son congé maternité, l'employeur est tenu de lui proposer de bénéficier d'un entretien de parcours professionnel.

B. Maternité (interdiction d'emploi)

Les salariées ne peuvent être employées pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement.

Il est interdit d'employer des salariées dans les six semaines qui suivent l'accouchement.

Article 3.6 : Congé parental d'éducation

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout(e) salarié(e) justifiant au minimum d'une année d'ancienneté a le droit, selon les dispositions de l'article L. 1225-47 du code du travail :

- Soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu,
- Soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

L'employeur ne peut s'opposer à la demande du salarié ou de la salariée.

Article 3.7 : Avantages en nature

3.7.1. Estimation des avantages en nature

La valeur des avantages en nature attribués par l'employeur vient en déduction du salaire net.

3.7.2. Nourriture

L'évaluation journalière de la nourriture est fixée d'un commun accord avec, au minimum, la valeur déterminée selon le barème fiscal en cours.

3.7.3. Hébergement

Les locaux mis à disposition des salariés par leur employeur doivent obligatoirement répondre, quelle que soit la date de leur construction, aux normes minimales d'habitat et de salubrité fixées par les textes réglementaires en vigueur.

Pour ces hébergements attribués aux salariés à titre d'accessoire au contrat de travail, la retenue mensuelle est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Pour les contrats de travail dont l'exécution a débuté avant l'entrée en vigueur de la présente convention et appliquant les valeurs prévues par les anciennes conventions collectives (IDCC 7012, 7013 et 7014), celles-ci sont des minima et continuent de s'appliquer sans que les nouvelles valeurs ne puissent s'imposer.

L'avantage en nature hébergement est évalué :

- soit forfaitairement. Cette valeur forfaitaire constitue une valeur minimale. Le contrat de travail peut prévoir une valeur supérieure qui s'applique alors. Cette valeur forfaitaire est fixée par l'arrêté du 17 juin 2003 dont les montants sont mis à jour chaque année par la MSA, et est

évaluée selon un barème de rémunération mensuelle brute qui intègre les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, ...).

- soit à partir de la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation. Dans ce cas, le prix des avantages accessoires est à la charge du salarié, sous réserve que celui-ci dispose de compteurs particuliers ou divisionnaires.

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

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

1. Cas du personnel qui quitte volontairement son emploi :

- évacuation des lieux dès la fin du préavis ;

2. Cas du personnel licencié pour faute grave :

- personnel vivant seul, évacuation à la notification du licenciement ;
- personnel chargé de famille, un mois après la notification du licenciement ;

3. Cas du personnel licencié pour toute autre cause – cas du personnel ayant signé une rupture conventionnelle :

- personnel vivant seul, évacuation dès la fin du préavis ou à la date de rupture du contrat en cas de rupture conventionnelle,
- personnel chargé de famille, un mois supplémentaire.

Article 3.8 – Dispositions relatives à la résiliation du contrat de travail

3.8.1. Rupture anticipée du contrat à durée déterminée

Une fois la période d'essai achevée, le CDD ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas d'accord des parties, de faute grave, de force majeure, d'inaptitude physique du salarié constatée par le médecin du travail ou si le salarié justifie d'une embauche en CDI.

En fonction du cas de rupture anticipée, les modalités à respecter sont celles prévues par le code du travail.

3.8.2. Préavis réciproque en cas de rupture de contrat à durée indéterminée

Après l'expiration de la période d'essai, la partie qui désire rompre le contrat de travail à durée indéterminée doit respecter le délai de préavis, sauf faute grave imputable à l'une ou l'autre des parties.

En cas de préavis insuffisant, la partie lésée a droit à une indemnité égale au salaire de la période du préavis non observée ou non accordée.

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit signifier le préavis à l'autre par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

La durée des préavis à l'issue de la période d'essai est fixée à :

- 6 jours : pour les catégories non-cadres relevant de l'Annexe 3 (Entraînement de chevaux de courses au galop et débouillage pré-entraînement) jusqu'à 6 mois d'ancienneté,

- 1 mois : pour les catégories non-cadre jusqu'à 2 ans d'ancienneté,
- 2 mois : pour les catégories non cadres après 2 ans d'ancienneté,
- à 3 mois : pour les catégories cadres.

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

3.8.3. Procédure de licenciement

1. Convocation à l'entretien préalable

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

Cette convocation est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. La convocation doit être présentée au moins 5 jours ouvrables pleins avant la date prévue pour l'entretien. Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, ou, en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise, par un conseiller de son choix inscrit sur une liste départementale (conseiller du salarié).

Dans le cadre d'un licenciement pour motif disciplinaire, cette convocation ne peut être adressée plus de deux mois après que l'employeur a eu connaissance de la faute du salarié.

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

2. Notification du licenciement

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du préavis.

Cette lettre doit préciser les motifs du licenciement.

Dans le cas d'un licenciement pour motif économique, elle doit également mentionner l'existence éventuelle d'une priorité de réembauchage et le délai de réponse dont dispose le salarié pour accepter ou refuser le CSP (contrat de sécurisation professionnelle) qui lui aura été proposé.

Licenciement pour motif personnel :

L'envoi de cette lettre ne peut intervenir moins de deux jours pleins et ouvrables après le jour fixé pour l'entretien, ni, dans le cadre d'un licenciement pour motif disciplinaire, plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Licenciement pour motif économique :

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

3. Documents de fin de contrat

3.1. Attestation de cessation de travail

L'employeur est tenu de délivrer au salarié démissionnaire ou licencié qui en fait la demande une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouvera libre de tout engagement.

3.2. Attestation France Travail

L'employeur est tenu, en cas de cessation du contrat de travail de l'un de ses salariés, de lui remettre au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat, les attestations et justifications permettant au salarié privé d'emploi de faire valoir ses droits aux prestations d'assurance-chômage auprès de France Travail.

3.3. Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail (fin du préavis s'il existe), l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus. Il mentionne, le cas échéant, l'éventuelle portabilité des garanties santé et/ou prévoyance.

Le certificat est établi en double exemplaire et signé par les deux parties.

3.4- Solde de tout compte

L'employeur remet au salarié un solde de tout compte, quels que soient la nature du contrat de travail (CDI, CDD...) et le motif de la rupture (démission, licenciement, prise d'acte, rupture conventionnelle, départ ou mise à la retraite, fin de CDD...).

Article 1.6. Le Titre IV est modifié comme suit :

1.6.1. Le paragraphe suivant est ajouté à la fin de l'article 4.1 :

Pour les établissements équestres relevant de l'ancienne convention collective 7012 :

La durée du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée, ou la durée de la période de professionnalisation si le contrat a été conclu à durée indéterminée, pourra être portée à 36 mois maximum. La durée en centre de formation sera comprise entre 15% et 50% du volume horaire sur la durée du contrat de travail.

La durée de la formation pourra être portée au maximum à 1500 heures dès lors que la formation suivie est reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou est suivie dans le cadre d'un CQP mis en place dans le secteur des centres équestres entrant dans le champ d'application de la présente convention.

1.6.2 L'alinéa 3° de l'article 4.2 est modifié comme suit :

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant une durée comprise entre 6 mois et 3 ans selon le diplôme ou le titre préparé. Au titre de l'article R. 6222-6 du code du travail, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être réduite ou allongée par la convention visée au dernier alinéa de l'article L. 6222-7-1 du code du travail, après évaluation par le centre de formation d'apprentis du niveau initial de compétence de l'apprenti ou de ses compétences acquises. Toutefois, la convention ne peut pas conduire à une durée du contrat ou de la période d'apprentissage inférieure à 6 mois ou supérieure à 3 ans.

Article 1.7. L'alinéa 5° de l'article 5.6.2 est modifié comme suit :

La durée quotidienne de travail effectif des salariés, fixée à 10 heures par l'article L. 3121-18 du code du travail, peut être dépassée dans tous les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs ci-après :

1° Travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;

2° Travaux saisonniers ;

3° Travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

Article 2 – Modifications de l'Annexe 2 « Entraînement de chevaux de courses au trot et débouillage pré-entraînement »

Article 2.1. Le paragraphe 4/Avantages en nature de l'Article 8 -Primes, est supprimé (des dispositions faisant référence aux avantages en nature étant présentes dans le socle commun), et remplacé par les dispositions suivantes :

4. Prime des entraîneurs particuliers (C1 et C2) :

Les entraîneurs particuliers (coefficients C1 et C2) reçoivent chaque mois une prime correspondante à un pourcentage des sommes gagnées par les chevaux placés sous leur responsabilité. Ce pourcentage est négocié avec l'employeur au moment de la conclusion du contrat de travail.

Article 2.2. Les dispositions de l'article 9 - Heures d'équivalence lors des déplacements aux courses ou aux ventes, sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

Article 9. Heures d'équivalence lors des déplacements aux courses ou aux ventes

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

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 ou aux ventes 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, pourra faire l'objet d'un remboursement par l'employeur au titre des frais professionnels. Le remboursement se fera sur justificatif et dans la limite de 16 euros TTC maximum par repas.

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 – Modifications de l'Annexe 3 « Entraînement de chevaux de courses au galop et débouillage pré-entraînement »

Article 3.1 Chapitre I – Article 7 – Primes

1/Prime des gagnants

La phrase suivante est ajoutée : « La prime des gagnants n'entre pas dans le calcul des congés payés. »

Article 3.2 - Chapitre II – Article 6 – Primes

1/Prime des gagnants

La phrase suivante est ajoutée : « La prime des gagnants n'entre pas dans le calcul des congés payés. »

Article 3.3. Chapitre I et II - Article 8 – Hygiène et sécurité

Le paragraphe « Logement » est supprimé, des dispositions faisant référence aux avantages en nature étant présentes dans le socle commun.

Article 3.4. Chapitre I - Article 9 – Heures d'équivalence lors des déplacements aux courses ou aux ventes

L'alinéa 4 est modifié comme suit : La mise en œuvre de ce barème d'heures d'équivalence ne peut en aucun cas entraîner une diminution du salaire de base mensuel du salarié présent sur toute la période concernée. Les heures rémunérées figurent sur le relevé journalier des heures susvisé.

La durée maximale hebdomadaire moyenne ne pourra dépasser 48 heures en moyenne sur 4 mois consécutifs 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.

L'employeur veillera à ce que les déplacements soient réalisés par les personnes privilégiant le travail aux courses ou aux ventes au travail à l'écurie.

Article 4 – Modifications de l'Annexe 4 « Personnel des centres équestres »

Article 4.1. L'article 1 du Chapitre 1 est modifié comme suit :

Le paragraphe 4 « Rémunération des apprentis » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

4. Rémunération des apprentis de 21 ans et plus :

Pour ces apprentis, il est convenu que les pourcentages pour le calcul de la rémunération s'appliquent sur les montants suivants (salaire qu'il convient de prendre en compte pour la notion de « salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé ») :

-Pour ceux préparant un diplôme d'animation ne permettant pas l'enseignement/encadrement de l'équitation en autonomie : il est convenu que le pourcentage de rémunération doit être appliqué sur le Smic, conformément aux dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail ;

-Pour ceux préparant un diplôme permettant l'enseignement/encadrement de l'équitation en autonomie : le minimum conventionnel servant de base de calcul pour appliquer le pourcentage de rémunération est le coefficient 109.

Article 4.2. L'article 2 du Chapitre 1 est modifié comme suit :

Les alinéas suivants sont ajoutés à la fin de l'article :

Conformément à l'article R.713-9 du code rural et de la pêche maritime, les heures d'équivalence ne peuvent avoir pour effet de porter à plus de 48h la durée hebdomadaire moyenne de travail des salariés, décomptée heure pour heure, sur une période quelconque de 4 mois consécutifs.

La mise en œuvre des heures d'équivalence ne peut en aucun cas entraîner une diminution du salaire de base mensuel du salarié présent sur toute la période considérée.

Article 4.3. L'article 3 du Chapitre 1 est modifié comme suit :

- Il est ajouté le préambule suivant au début de l'article :

Les dispositions de l'article 5.4 du socle commun relatives au temps partiel sont complétées par les suivantes :

- Le paragraphe 2 « Temps partiel aménagé » est complété par les dispositions suivantes :

2.1. Conditions de prise en compte des absences en cours de contrat :

- En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable. Pour le calcul de son indemnisation, celui-ci est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent.
- En cas d'absence non rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable. Pour le calcul de la déduction sur la rémunération, celui-ci est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent.

2.2. Conditions de prise en compte des arrivées et des départs :

Dans ces situations, s'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celle rémunérée.

La régularisation est effectuée en tenant compte des taux de majoration des heures complémentaires applicables.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent, soit sur la dernière paie en cas de rupture, soit le mois suivant la fin de l'exercice au cours duquel l'embauche est intervenue.

Article 4.4. L'article 6 du Chapitre 1 est modifié comme suit :

Après le 2^{ème} alinéa du paragraphe « Maladies et accidents de la vie privée », sont ajoutées les dispositions suivantes :

Conformément aux dispositions de l'article L1132-1 du code du travail, dans cette situation, le licenciement ne peut alors intervenir qu'en raison des perturbations que l'absence répétée ou prolongée entraîne au sein de l'entreprise obligeant l'employeur à pourvoir au remplacement définitif du salarié, et non en raison de son état de santé.

Article 4.5. L'article 7 du Chapitre 1 est abrogé

Article 4.6. L'article 8 du Chapitre 1 est modifié comme suit :

Les paragraphes relatifs à la « Nourriture » ainsi qu'au « Logement de fonction » sont supprimés, des dispositions y faisant référence se situant dans le socle commun.

Article 4.7. L'article 12 du Chapitre 2 est modifié comme suit :

- La numérotation des différents paragraphes est modifiée pour passer de 1 à 8 et non de 5 à 12.
- Au niveau du paragraphe « Entretien périodiques », les dispositions suivantes sont ajoutées après le premier alinéa :

L'objectif est de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours prévu par la convention de forfait et, si nécessaire, de mettre en œuvre les actions correctives en cas d'inadéquation avérée. Dans un tel cas, l'employeur adressera des propositions d'actions correctives au salarié, puis les parties donneront leur appréciation sur l'efficacité des actions correctives mises en œuvre lors d'un deuxième entretien qui devra se tenir dans un délai convenu entre elles.

Article 4.8. Les articles 13, 14, 15, 17, 18 et 19 du Chapitre 3 sont abrogés.

Article 4.9. L'article 16 du Chapitre 3 est modifié comme suit :

- La phrase suivante est supprimée :

« L'indemnité de licenciement ne pourra pas être supérieure à la valeur de douze mois de salaire. »

- La phrase :

« Elle n'est pas due lorsque le salarié atteint l'âge de soixante-cinq ans ou s'il décide de prendre sa retraite ou s'il bénéficie, avant cet âge, de la retraite pour inaptitude au travail. »

est modifiée et remplacée par les dispositions suivantes :

« Elle n'est pas due lorsque le salarié décide de prendre sa retraite, s'il est mis à la retraite ou s'il bénéficie, avant cet âge, de la retraite pour inaptitude au travail. »

Article 4.10. A la suite de l'avenant n°100, est ajoutée la mention suivante :

Les textes des différents avenants cités ci-dessus sont disponibles sur demande auprès du secrétariat de la CPPNI : GHN, 12 avenue de la République 41600 LAMOTTE-BEUVRON.

Article 5 – Date d'effet, dépôts et demande d'extension

Article 5.1. Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension.

Article 5.2. Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Paris, le 02 décembre 2025

Le Groupement Hippique National (GHN)
Représenté par M. Philippe AUDIGE

La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière CGT (FNAF CGT)
Représentée par M. Jeffroy MOREAUX

L'Association des Entraîneurs de Galop (AEDG)
Représenté par M. François-Xavier de CHEVIGNY

La Fédération Générale Agroalimentaire CFDT (FGA-CFDT)
Représentée par M. Stéphane JAMET

Le Syndicat des Entraîneurs, Drivers et Jockeys de Trot (SEDJ)
Représenté par M. Stéphane MEUNIER

La Fédération CFTC de l'Agriculture (CFTC AGRI)
Représentée par M. Gerhard FELDHOFFER

Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles (SNCEA / CFE-CGC)
Représenté par M. Maurice GLIKSMAN

**La Fédération Générale des Travailleurs de
l'Alimentation, des Tabacs et des services
annexes (FGTA-FO)**
Représentée par Mme Nathalie DENIS