

Lettre n°31 du 16 juillet 2013

Journée du cheval 2013

La traditionnelle Journée du Cheval se déroulera le dimanche 22 septembre. Vous pouvez dès maintenant inscrire votre club et bénéficier des documents vous aidant à préparer cette journée sur le site internet dédié :

<http://journeeducheval.ffe.com/>

Assurance : les garanties de la licence

Une assurance est offerte à tout titulaire d'une licence pratiquant FFE en cours de validité, sauf renonciation du titulaire au bénéfice de l'assurance individuelle accident. Cette assurance couvre les dommages corporels du cavalier ainsi que la responsabilité civile vis-à-vis des tiers, lors de la pratique d'une discipline équestre FFE, dans le cadre d'un club ou à titre privé, et en tous lieux.

Assurance individuelle du cavalier

La licence, dans le cadre de l'assurance individuelle accident, couvre le cavalier, le meneur ou passager d'une voiture d'attelage licencié, pour les dommages corporels qu'il peut subir lors d'une action d'équitation. Cette garantie couvre toute discipline équestre reconnue officiellement par la FFE.

L'action d'équitation comprend l'échauffement et la préparation de l'équidé dans le but de pratiquer une de ces disciplines, ainsi que lors de l'action d'équitation elle-même.

Responsabilité civile

La responsabilité civile est définie juridiquement comme toute obligation de répondre civilement du dommage causé à autrui. Ainsi, la garantie de la licence couvre le cavalier lorsque, pendant son action d'équitation, il cause un dommage à quelqu'un d'autre, que le dommage soit corporel, par la blessure d'une personne, ou matériel, par l'atteinte à un bien appartenant à autrui. Par exemple, le licencié est couvert lorsqu'après une chute, sa monture va blesser une personne ou endommager un véhicule.

En revanche, la responsabilité civile ne couvre pas les blessures du cheval que le licencié monte, ou les dégradations causées à la voiture d'attelage qu'il conduisait, car ce ne sont pas des dommages causés à des tiers.

Pratique à titre professionnel

Au titre de la garantie de responsabilité civile couvrant les dommages causés à autrui, l'assuré est garanti, lors de la pratique de l'équitation, dans le cadre de ses loisirs, c'est-à-dire lorsque le cavalier ne perçoit pas de revenus professionnels de sa pratique compétitive. En principe, les contrats d'assurance en responsabilité civile professionnelle couvrent tous les dommages causés par le professionnel lors de l'exercice de son métier. Cependant, certains contrats d'assurance en RC professionnelle excluent l'activité de compétition de leurs garanties. Si le cavalier agit au titre de son activité professionnelle, la licence ne le couvre pas en responsabilité civile, en revanche, les accidents corporels qu'il pourrait subir sont couverts par la licence.

Information sur les assurances

Les établissements équestres sont tenus d'informer leurs clients de l'intérêt que présente la souscription d'un contrat d'assurance de personnes couvrant les dommages corporels auxquels la pratique de l'équitation peut les exposer. Un club qui délivre des licences pour lesquelles est attachée une assurance est tenu d'informer ses clients de l'étendue et du montant des garanties couvertes par cette assurance.

Afin de remplir cette obligation, la FFE vous propose :

- d'utiliser le [modèle de contrat d'inscription](#) reprenant en son verso les garanties offertes par la licence ;
- de fournir à chaque licencié le carton de licence papier et lui faire remplir le volet détachable. Pour les licences dématérialisées, lui indiquer comment l'imprimer depuis sa page cavalier sur www.ffe.com ;
- de veiller à apposer dans un endroit bien visible l'affiche « Assurance cavalier licencié » fournie en début d'année ou téléchargeable sur l'espace Ressources en [cliquant ici](#) ;
- d'afficher l'attestation d'assurance en responsabilité civile professionnelle (RC Pro) du Club.

Références juridiques : [article 1382 du Code civil](#) ; [articles L321-4 et L321-6 du Code du sport](#).

Pour plus d'informations sur l'assurance de la licence, [consulter le site internet du Cabinet d'assurance Pezant](#) ;

Pour télécharger tous les affichages, [cliquer ici](#)

Chute des salariés : faute inexcusable de l'employeur

En cas de manquement à son obligation de sécurité, la responsabilité de l'employeur peut être recherchée et sa faute inexcusable retenue. Une récente jurisprudence rappelle les obligations de l'employeur en la matière.

Reconnaissance de la faute inexcusable

En cas d'accident du travail, le salarié a droit à une indemnité forfaitaire versée par la MSA. Toutefois, en cas de faute inexcusable de l'employeur, il peut obtenir le versement d'indemnité complémentaire.

Un salarié agricole s'est fracturé le dos en tombant de 3 mètres de haut d'une remorque de foin, alors qu'il était en train d'installer des cordes d'arrimage. Cet accident du travail a fait l'objet de versement d'indemnités forfaitaires au salarié par la MSA. Le salarié a ensuite saisi le tribunal de la sécurité sociale afin d'obtenir une indemnité supplémentaire en considérant que l'employeur avait commis une faute inexcusable.

Le tribunal a retenu la faute inexcusable puisqu'il n'avait donné aucune consigne de sécurité et n'avait pas mis en place de document unique d'évaluation des risques pourtant obligatoire dans toute entreprise.

En conséquence, le salarié a obtenu le versement d'une indemnité complémentaire. Cette dernière a été versée par la MSA, qui la récupère ensuite auprès de l'employeur.

Ainsi, si le salarié démontre la faute inexcusable de l'employeur, il peut obtenir une majoration de son indemnité forfaitaire.

Rappel : obligation de sécurité de résultats

L'employeur a une obligation de sécurité de résultat envers son salarié. A ce titre, il assure sa sécurité du salarié au travail et protège sa santé physique et mentale.

Dès son arrivée, chaque salarié doit être formé à la sécurité sur son poste de travail. Des mesures de prévention sont mises en place afin d'éviter les risques d'accidents, notamment par des [affichages](#), l'obligation de porter des équipements de protection individuelle (Casque,

gants, gilet de protection, bottes, etc.), mais également par la production d'un document unique d'évaluation des risques.

Enfin, l'employeur peut sanctionner disciplinairement un salarié qui ne respecterait pas les mesures de sécurité qui lui sont imposées, notamment le port d'un casque ou d'un gilet de protection.

Références juridiques: article L452-1 et suivants du code de la sécurité sociale ; article L431-2 et suivants du code de la sécurité sociale.

Pour télécharger le document unique [cliquer ici](#).

Pour plus d'informations sur les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité, [cliquer ici](#).

Pour plus d'informations sur la gestion des équipements de protection individuelle, [cliquer ici](#).

Sécurisation de l'emploi : nouvelles règles à respecter

La loi relative à la sécurisation de l'emploi vise d'une part à renforcer les droits des salariés et d'autre part à lutter contre la précarité. Voici les mesures qui intéressent les établissements équestres.

Sur-taxation des CDD

Depuis le 1^{er} juillet 2013, la cotisation patronale d'assurance chômage passe à 7% (contre 4% précédemment) pour les CDD ayant une durée de moins d'1 mois, et à 5.5% pour les CDD ayant une durée comprise entre 1 à 3 mois. Les contrats saisonniers, les contrats de travail temporaires (intérim) et les CDD conclus pour le remplacement d'un salarié absent ne devraient pas être touchés par cette sur-taxation.

A l'inverse, l'employeur qui décide de recruter un salarié de moins de 26 ans en CDI, après l'expiration de la période d'essai, est exonéré du paiement de la cotisation patronale d'assurance chômage pendant 4 mois pour les entreprises de moins de 50 salariés, et pendant 3 mois pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Couverture complémentaire santé

A ce jour, l'employeur n'a pas de démarches à accomplir. En effet, la loi ne sera applicable qu'à compter du 1^{er} juin 2014, imposant à l'employeur le maintien de la couverture complémentaire du salarié après la cessation de son contrat de travail, dès lors que le départ du salarié n'est pas dû à l'accomplissement d'une faute lourde et qu'il bénéficie de l'assurance chômage. La durée du maintien, qui ne peut excéder 12 mois à compter de la cessation de son contrat, est, soit égale à la durée du précédent contrat, soit égale à la durée de l'indemnisation chômage.

La loi laisse aux partenaires sociaux, le soin de mettre en place un système de couverture complémentaire santé pour tous les salariés. Le service Ressources vous tiendra informés de la conclusion d'accords collectifs applicables aux établissements équestres.

Temps partiel : 24h minimum

A compter du 1^{er} janvier 2014, la durée du travail des salariés à temps partiel ne pourra être inférieure à 24 heures par semaine. Quelques dérogations seront autorisées notamment pour permettre au salarié de faire face à ses contraintes personnelles, lui permettre de cumuler plusieurs activités correspondant à un temps plein ou continuer ses études. Dans ces trois derniers cas, l'employeur devra regrouper les heures de travail sur des journées ou des demi-journées complètes et recueillir l'accord du salarié.

De plus, les heures complémentaires seront majorées de 10%, dans la limite du 1/10^{ème} de la durée du contrat. Le nombre d'interruptions restera limité à 2 au maximum dans une même journée.

Enfin, pour faire face à un surcroît d'activité il sera possible d'augmenter temporairement la durée du contrat à temps partiel en procédant par avenant au contrat de travail, dans la limite de 8 avenants par an.

Délai de prescription des actions en justice

Les actions en justice sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrivent par 2 ans à compter du jour de la connaissance des faits, contre 5 années précédemment.

Les actions concernant les salaires se prescrivent par 3 ans à compter de la connaissance des faits, contre 5 années précédemment.

Pour consulter l'ensemble des mesures de la loi de sécurisation de l'emploi qui vous concernent, notamment les dispositions se référant aux représentants du personnel, la formation professionnelle, et les droits au chômage, consulter la fiche d'actualité [en cliquant ici](#).

Références juridiques : Pour consulter la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, n°2013-504, [cliquer ici](#).

Pour consulter le dossier de presse relatif à la loi sur la sécurisation de l'emploi, [cliquer ici](#).

Pour consulter les fiches pratiques du Ministère du travail, [cliquer ici](#).

Pour consulter le Code du travail, [cliquer ici](#).

Pour consulter le Code de la sécurité sociale, [cliquer ici](#).

Salarié : les congés supplémentaires

Le droit du travail et la convention collective des centres équestres prévoient l'allocation de congés supplémentaires pour les salariés lorsque des événements particuliers surviennent au cours de leur vie. Voici le détail.

Les congés prévus par la convention collective :

La convention collective des centres équestres fait bénéficier le salarié des congés supplémentaires suivants :

Nature de l'évènement	Nombre de jours de congé
Naissance et adoption d'un enfant	3 jours de congé pour le chef de famille
Mariage du salarié	4 jours de congé
Mariage d'un enfant, décès d'un enfant, décès du conjoint salarié	3 jours de congé
Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur, d'un gendre, d'une belle-fille du salarié	2 jours de congé
Décès d'un grand parent, d'un petit enfant, d'un beau-frère, d'une belle-sœur	1 jour de congé

Les congés prévus par la loi :

La loi prévoit de nombreux congés alloués aux salariés. Voici le détail des plus fréquents.

Le congé de maternité prévoit un congé prénatal et un congé postnatal. Sa durée est fonction du nombre d'enfants vivant au foyer. Si le foyer compte 1 ou 2 enfants (comprenant l'enfant à naître), le congé avant l'accouchement est de 6 semaines et après l'accouchement de 10 semaines. Si le foyer compte 3 enfants et plus (comprenant l'enfant à naître), le congé avant l'accouchement est de 8 semaines et après l'accouchement de 18 semaines. En cas de naissance multiple, les durées sont augmentées.

Le congé de paternité permet au père, ou au conjoint de la mère, ou à la personne liée par un Pacs ou vivant maritalement avec elle de bénéficier de 11 jours de repos consécutifs. Ces jours sont pris dans les 4 mois de la naissance de l'enfant.

Le congé parental d'éducation bénéficie au salarié ayant 1 an d'ancienneté minimale. Le père et la mère peuvent en profiter. La durée initiale du congé est d'une année, laquelle peut être prolongée deux fois jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant.

Le ou la salarié(e) peut autrement demander une reprise à temps partiel dans les mêmes conditions, dans la limite de 80% de la durée du contrat de travail. Toutefois, la MSA prévoit un complément de salaire (complément de libre choix d'activité) uniquement pendant une période de 6 mois pour le premier enfant. Pour les enfants suivants, le complément peut être maintenu jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

Le congé pour création d'entreprise ou de travail à temps partiel profite au salarié qui souhaite créer, reprendre une entreprise ou exercer des responsabilités de direction au sein d'une jeune entreprise innovante. La durée maximale du congé ou du travail à temps partiel est d'une année, renouvelable une seule fois. Le salarié doit au minimum avoir 2 ans d'ancienneté.

Le congé sabbatique n'est soumis à aucune condition quant à sa finalité. Sa durée est comprise entre 6 et 11 mois. Le salarié doit avoir au minimum 3 ans d'ancienneté et 6 années d'ancienneté professionnelle. L'employeur et le salarié s'accordent tous deux sur les modalités d'exécution de ce congé.

Le congé pour enfant malade bénéficie aux parents d'un enfant de moins de 16 ans malade ou accidenté, constaté par un certificat médical. Le salarié doit en assumer la charge effective. Le congé a une durée de 3 jours par an maximum et n'est pas rémunéré.

Le congé prévu par l'employeur et le salarié :

Le congé sans solde est la seule exception puisqu'il n'est pas prévu par la loi ni par la convention collective. L'employeur et le salarié se mettent d'accord sur sa réalisation de ce dernier.

Références juridiques :

[Articles 40 et 41 de la Convention Collective des Centres Equestres.](#)

Pour le congé maternité : [articles L1225-17 et suivants du Code du travail.](#)

Pour le congé de paternité : [articles L1225-35 et suivants du Code du travail.](#)

Pour le congé parental d'éducation : [articles L1225-47 et suivants du Code du travail.](#)

Pour le congé pour enfant malade : [articles L1225-61 et suivants du Code du travail.](#)

Pour le congé de création d'entreprise : [articles L3142-78 et suivants du Code du travail.](#)

Pour le congé sabbatique : [articles L3142-91 et suivants du Code du travail.](#)

Assurance : utilisation de véhicules par le salarié

La souscription d'une garantie de responsabilité civile est obligatoire pour tout véhicule terrestre à moteur destiné au transport de choses ou de personnes : automobile, engin de chantier, tracteur, chariot de manutention, etc. Elle s'applique également aux remorques, même non attelées.

En cas d'accident, cette garantie permet l'indemnisation des dommages causés aux tiers par :

- l'entreprise qui souscrit le contrat d'assurance ;
- le propriétaire du véhicule ;

- tout conducteur d'un véhicule de l'entreprise, même s'il a pris le volant contre le gré du chef d'entreprise, mais, dans ce dernier cas, l'assureur peut réclamer au responsable le remboursement des indemnités versées à la suite de l'accident ;
- le gardien du véhicule ;
- les passagers, lorsque leur comportement est la cause d'un accident (ouverture intempestive d'une portière, par exemple).

Le véhicule de l'entreprise

Lorsqu'un salarié cause un accident avec un véhicule mis à disposition par la société alors qu'il est en mission, il n'est pas tenu de prendre à sa charge les dommages causés au véhicule, ni même la franchise d'assurance qui est payée par l'entreprise.

Ce n'est pas non plus au salarié d'indemniser la victime de cet accident mais bien à l'entreprise, sauf si l'employeur démontre que le salarié est sorti des limites de la mission qui lui était confiée.

S'il s'agit d'un véhicule de fonction, le salarié peut en faire un usage privé. Il s'agit d'un avantage en nature prévu au contrat de travail. Le conducteur est alors considéré comme responsable de l'état du véhicule qu'il utilise et peut être sanctionné s'il n'en prend pas soin. Toutefois, c'est la compagnie d'assurance de l'employeur qui prend à sa charge les frais en cas d'accident.

En cas de faute lourde démontrée par l'employeur, la société d'assurance peut demander le remboursement au salarié des sommes versées pour l'indemnisation des victimes.

Le véhicule du salarié

Lorsque le salarié utilise son véhicule pour les besoins de l'entreprise, il est nécessaire de veiller à ce qu'il soit couvert par une assurance suffisante.

L'assurance du salarié : le salarié concerné doit avertir son assureur afin qu'il réévalue les risques couverts par l'assurance. Les déplacements professionnels des employés ne sont effectivement pas inclus dans le trajet domicile-travail.

En cas d'accident, et faute de déclaration préalable, l'assureur, après avoir indemnisé les victimes, peut demander au salarié de lui rembourser tout ou partie des sommes versées.

L'assurance mission : elle est généralement souscrite par l'employeur dans le cadre du contrat d'assurance de responsabilité civile générale de l'entreprise et a pour objet de garantir les accidents de la circulation causés par le salarié qui utilise son véhicule personnel dans le cadre de son activité professionnelle. Le trajet domicile-travail en est exclu.

Cette assurance reste facultative et ne peut intervenir qu'en cas de nullité ou d'insuffisance de garantie du contrat d'assurance automobile souscrit par le salarié.

Références juridiques : [article L211-1 du Code des assurances](#).

Pour plus d'informations, [consulter le site internet de la Fédération Française des Sociétés d'Assurances](#).

Le contrat de génération étendu à l'agriculture

Le 16 mai 2013, le président de la République a confirmé que les contrats de génération sont utilisables pour la transmission des entreprises agricoles. Voici le détail.

Transmettre son entreprise agricole

Jusqu'ici, cette possibilité, ouverte aux entrepreneurs, n'était pas explicitement prévue pour les transmissions d'exploitations agricoles, le Président de la République a levé l'ambiguïté. Dans le secteur de l'agriculture, le contrat de génération permet de répondre :

- au problème du renouvellement de salarié : ce dispositif permet d'inciter les chefs d'exploitations, qui doivent faire face au vieillissement d'un salarié de plus de 57 ans, présents sur l'exploitation souvent de longue date, à organiser la transmission des compétences vers un jeune salarié de moins de 26 ans.
- à la préparation de la transmission d'une exploitation en direction d'un jeune salarié : le contrat de génération est ici accessible à un chef d'exploitation de plus de 57 ans, qui embauche, en tant que salarié, un jeune de moins de 26 ans, en vue de lui transmettre l'exploitation, à terme.

Cela présente un intérêt particulier pour les exploitations agricoles sous forme sociétaire et tout particulièrement pour les GAEC (Groupement agricole d'exploitation en commun) puisqu'il permet la réalisation d'un travail dans des conditions comparables à celles existant dans les exploitations de caractère familial.

Rappel du dispositif

Le contrat de génération est un dispositif d'aide à l'emploi visant à créer des binômes jeune-senior pour encourager l'embauche des jeunes et garantir le maintien dans l'emploi des seniors tout en assurant la transmission des compétences. Il prévoit une aide financière de 4 000 €, versée par Pôle emploi à l'employeur, pendant une durée maximale de 3 ans.

Pour plus d'informations sur le contrat de génération, [consulter les lettres Ressources et Qualité n°26 et n°28](#).

Références juridiques :

Pour consulter les articles du code du travail relatifs au contrat de génération : [cliquer ici](#)

Pour plus d'informations sur le contrat de génération : [cliquer ici](#)

Pour plus d'informations sur la conférence de presse du Président de la République, [cliquer ici](#).

Coordonnées

FFE Ressources

Parc Équestre Fédéral 41600 LAMOTTE BEUVRON

Téléphone: 02 54 94 46 21 de 14h à 18h

E-mail : ressources@ffe.com

FFE Qualité

Parc Équestre Fédéral 41600 LAMOTTE BEUVRON

Téléphone: 02 54 94 46 14

E-mail : qualite@ffe.com