

La complémentaire santé devient obligatoire !

Au 1^{er} janvier 2016, la complémentaire santé devient obligatoire pour toutes les entreprises. Les partenaires sociaux, dont le principal représentant employeur est le GHN, ont élaboré conjointement un socle de garanties minimales qui a vocation à s'appliquer à tous les salariés non-cadres dépendant de la Convention collective des centres équestres. Des options complémentaires facultatives ont aussi été négociées. Enfin, un organisme d'assurance est conseillé : l'AGPIS. Dans des conditions précises, il est cependant possible de déroger à ce régime de complémentaire santé, notamment si les salariés refusent la complémentaire santé. Dans cette situation, à charge pour ces derniers de formaliser par écrit leur volonté ou non d'appliquer les différents cas de dispenses prévus dans l'accord.

Pour plus d'information :

Site du [GHN](#) et de [l'APGIS](#)

[Contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance](#)

Références :

[Article L.911-1 et suivants Code de la sécurité sociale](#)

Pour aller plus loin :

Pour les personnels cadres des centres équestres cadres, l'article 52 de la [Convention collective des centres équestres](#) renvoie à la [convention collective des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952](#). Il est ainsi prévu que les salariés, à partir du coefficient 150, doivent obligatoirement être affiliés à la [CPCEA](#) pour la retraite (complémentaire et supplémentaire) et pour la prévoyance (depuis janvier 2013 par l'avenant 45 de la [Convention collective des ingénieurs et cadres d'entreprises du 2 avril 1952](#)).

Garanties prévues par le socle obligatoire

Le socle obligatoire doit être respecté par tous les employeurs et doit faire bénéficier aux salariés d'une protection minimum uniforme à toutes les personnes des centres équestres. Plusieurs actes sont concernés : les frais d'hospitalisation, la pratique médicale courante, la pharmacie, les frais dentaires, les frais d'optique, etc.

Tableau récapitulatif des garanties prévues par le socle obligatoire et les options supplémentaires facultatives proposées.

Si vous avez déjà choisi une complémentaire santé, il faut que le contrat que vous avez souscrit corresponde au minima défini lors des négociations. De plus, si vous souhaitez souscrire un contrat avec l'AGPIS au lieu de l'organisme que vous avez choisi en premier lieu, il est impératif de dénoncer ce précédent accord avant le 31 octobre 2015. Le salarié, quant à lui, devra aussi dénoncer son propre contrat s'il souhaite souscrire à cette complémentaire.

Les cotisations

Les partenaires sociaux ont négocié pour que les cotisations soient supportées à hauteur de 50% au minimum par l'employeur et 50% au maximum par le salarié. Ainsi, le salarié ne pourra jamais cotiser pour plus de la moitié alors que l'employeur pourra prendre à sa charge plus de la moitié du montant mensuel de la cotisation. Ces cotisations devront apparaître sur le bulletin de salaire mais ne sont pas soumises à cotisations sociales.

Cotisation fixée par l'APGIS pour l'année 2016

(PMSS = Plafond mensuel de la sécurité sociale égal à 3218 € pour 2016)

➔ Pour tous les établissements équestres hors ceux situés en Alsace - Moselle

| | Cotisation salariale | Cotisation patronale | Cotisation globale |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Salarié | 0,41% PMSS Soit 13,195 € | 0,41% PMSS Soit 13,195 € | 0,82% PMSS Soit 26,39 € |
| Conjoint | 0,82% PMSS | - | 0,82% PMSS |
| Enfant (gratuit au 3ème) | 0,60% PMSS | - | 0,60% PMSS |

➔ Pour les établissements situés en Alsace – Moselle

| | Cotisation salariale | Cotisation patronale | Cotisation globale |
|--------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Salarié | 0,225% PMSS Soit 7,24 € | 0,225% PMSS Soit 7,24 € | 0,45% PMSS Soit 14,48 € |
| Conjoint | 0,45% PMSS | - | 0,45% PMSS |
| Enfant (gratuit au 3ème) | 0,33% PMSS | - | 0,33% PMSS |

A noter, l'obligation de l'employeur concerne seulement le salarié. Le conjoint et les enfants peuvent être à la charge seulement du salarié.

Le recours à l'auto-entrepreneur : les risques pour les dirigeants

[Pour en savoir plus :](#)

[Fiche Ressources sur l'auto-entrepreneur](#)

[Fiche Ressources sur le travailleur indépendant](#)

[Comparaison entre l'entreprise individuelle classique et la micro-entreprise](#)

[Références :](#)

[Loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie](#)

[Question parlementaire N° 7103 JO le: 06/08/2013 page : 8534](#)

Depuis la loi relative aux nouvelles régulations économiques du 15 mai 2001, la création des auto-entreprises a connu un fort engouement.

Quand avoir recours à un auto-entrepreneur ?

Un auto-entrepreneur ne peut pas exercer d'activité agricole mais seulement une activité libérale ou commerciale, Par conséquent, si un auto-entrepreneur intervient sur un établissement équestre, il devra utiliser la cavalerie de la structure et ne pourra exercer que son art d'enseigner l'équitation, sans fournir lui-même la cavalerie et le matériel, relevant d'une activité agricole.

L'assurance de l'auto-entrepreneur

Un auto-entrepreneur bénéficie de la protection sociale des professions indépendantes. Or, les travailleurs indépendants n'ont pas de couverture spécifique accident du travail et sont seulement pris en charge pour un remboursement des frais de santé et des indemnités journalières. Par conséquent, le centre équestre doit veiller à ce que l'auto-entrepreneur dispose d'une assurance responsabilité civile professionnelle pouvant le couvrir, soit en cas d'accident pour lui-même, soit en cas de dommage causé à des tiers, dans le cadre de la prestation réalisée.

Les risques de requalification en contrat de travail

Un auto-entrepreneur est un professionnel indépendant, qui doit exercer son activité de manière autonome, c'est-à-dire sans contrainte ni lien de subordination. Par conséquent, dès lors que l'on constatera l'existence d'un lien de subordination entre un établissement équestre et un auto-entrepreneur, le juge pourra requalifier la situation existante en contrat de travail, considérant ainsi que le professionnel n'est pas un auto-entrepreneur mais un salarié.

Il existe plusieurs moyens pour se prémunir contre les risques de requalification. D'abord, il faut veiller à ce que l'auto-entrepreneur réalise ses prestations auprès de plusieurs autres clients, sans contrainte horaire et sans consigne quant au contenu des cours. Ensuite, l'idéal serait que l'auto-entrepreneur soit directement payé par ses élèves. Dans l'hypothèse où ce dernier facture ses prestations au centre équestre, il devra demander une facturation globale, au lieu d'une facturation à l'heure ou en jours. Enfin, il est évident qu'un ancien salarié devenu auto-entrepreneur, qui continuerait à exercer ses prestations dans le centre équestre initial, a de forts risques d'être considéré comme un salarié non déclaré.

De telles précautions ne sont pas à prendre à la légère, compte tenu des sanctions accompagnant la requalification de la relation en contrat de travail. Sur le plan pénal, le centre équestre ainsi que son dirigeant peuvent encourir des poursuites du chef de travail dissimulé. Sur le plan social, le centre équestre pourra être tenu au paiement des salaires et des cotisations sociales dont aurait pu bénéficier l'auto-entrepreneur en tant que salarié, ou pourra se voir reprocher d'avoir pratiqué un licenciement sans cause réelle et sérieuse s'il décide de ne plus faire appel à cet auto-entrepreneur.

Droit social : ce qui va changer

La loi relative au dialogue social et à l'emploi (dite « Loi Rebsamen ») a mis en place des dispositions pouvant intéresser les centres équestres, notamment celles concernant les très petites entreprises (moins de onze salariés).

Risque de sanctions :

Le travail dissimulé peut être puni de 3 ans

d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende ([Article L8224-1 Code du travail](#))

Pour plus d'informations :

[Fiche Ressources sur le CDD](#)

[Fiche Ressources sur le contrat d'apprentissage](#)

Références:

[Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi](#)

[Article L1242-8 du Code du travail](#)

Le contrat de travail

La durée légale totale du CDD demeure inchangée : elle est en principe de 18 mois (sauf cas spécifiques). Toutefois il est désormais possible de renouveler un CDD deux fois durant cette période contre une fois précédemment. Attention, le recours au CDD doit nécessairement être justifié par un cas prévu par la loi et les renouvellements doivent être prévus par la loi.

Le contrat d'apprentissage

La conclusion du contrat d'apprentissage n'a pas connu de réelle modification. Cependant sa période d'essai a été ramenée de 2 mois à 45 jours mais en excluant la période d'enseignement à l'école. Désormais la rupture du contrat d'apprentissage ne pourra intervenir, sans justification, que pendant les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Les dispositions concernant la médecine du travail

Un employeur pourra désormais licencier un de ses salariés sur avis du médecin du travail. Cette procédure est bien évidemment réglementée. Le médecin du travail doit notamment établir que « *tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé* ». Des solutions, avant tout licenciement, peuvent être proposées par le médecin, comme une mutation ou une transformation de poste. Il peut d'ailleurs proposer l'appui d'une équipe pluridisciplinaire. L'employeur est libre d'accepter ou de refuser, mais dans ce dernier cas, il devra justifier de son refus.

La décision du médecin du travail ou de l'employeur peut être contestée devant l'inspecteur du travail. L'inspecteur prendra alors sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

Enfin, le salarié affecté à des postes présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité bénéficie d'une surveillance médicale spécifique.

Autres dispositions

La « Loi Rebsamen » instaure aussi un Conseil d'orientation et des conditions de travail ainsi qu'un Etablissement public concernant la formation professionnelle des adultes. De nouvelles aides sont prévues pour les contrats d'insertion professionnelle.

Obligation d'information en matière d'assurance

Pour plus d'informations :

[Fiche Ressources sur les affichages obligatoires](#)

Références:

[Article L. 321-4](#) et [Article R. 322-5](#) du Code du sport

Obligation renforcée

Un établissement équestre est tenu d'informer ses clients sur de multiples aspects, et notamment en matière d'assurance. Dans ce domaine, l'établissement équestre doit fournir une double information. D'une part, il doit insister auprès de chaque cavalier sur l'intérêt que présente la souscription d'un contrat d'assurance de personne couvrant les dommages corporels auxquels la pratique de l'équitation peut l'exposer. D'autre part, il doit aviser tout cavalier optant pour l'assurance individuelle accident proposée dans la licence FFE, de la possibilité de souscrire des garanties individuelles complémentaires. Dans ce dernier cas, l'établissement doit s'assurer que le cavalier a bien conscience de la différence d'indemnisation que celui-ci est susceptible de recevoir en cas d'accident, selon qu'il aura souscrit un contrat d'assurance de base ou un contrat d'assurance comprenant des garanties complémentaires.

Les tribunaux sont très exigeants sur ce point. Ils s'attachent non seulement au contenu de l'information, qui doit être clair et précis, mais également à la manière d'informer, qui doit être la plus personnalisée possible.

Pour aller plus loin :

Le Kit rentrée propose des affiches qui récapitulent les garanties licence. Ces affiches sont aussi téléchargeables sur l'espace Ressources.

Un contrat d'inscription outre informer sur les garanties de la licence, est un bon moyen pour prévoir les conditions d'annulation et de remboursement, la nécessaire contre-indication à la pratique de l'équitation, etc.

Pour plus d'informations :

Consulter le site du [SNEEPEE](#)

Références :

[Articles 1382 et 1383 du Code civil](#)

[Loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence déloyale sociale \(JO 11 juillet 2014\)](#)

Si un établissement équestre ne remplit pas ces deux conditions dans le cadre de son obligation d'information, il peut être condamné à verser au cavalier blessé la différence entre l'indemnisation qu'il aurait perçue en souscrivant des garanties complémentaires, et l'indemnisation qu'il a reçue en vertu de son contrat d'assurance de base.

Conseils pratiques

Concrètement, l'établissement équestre ne doit pas simplement indiquer au cavalier la possibilité de souscrire des garanties complémentaires, mais doit véritablement alerter ce dernier sur l'étendue limitée d'un contrat d'assurance de base par rapport à un contrat d'assurance assorti de garanties complémentaires. Par conséquent, l'établissement équestre doit expressément mentionner la différence d'indemnisation, parfois substantielle, qui peut exister entre les deux types de contrat. En outre, l'établissement équestre doit multiplier les supports permettant de faire parvenir cette information au cavalier : paragraphe dans le formulaire d'inscription, article dans le règlement intérieur, affichage à l'intérieur du club, réunion d'information pour les cavaliers pratiquant la compétition en inscrivant ce point à l'ordre du jour.

Concurrence déloyale : comment se défendre ?

La liberté de la concurrence permet à tout centre équestre ou enseignant indépendant de chercher à attirer de la clientèle en s'implantant près de structures existantes et en proposant des prestations attractives. De telles pratiques peuvent constituer un acte de concurrence déloyale, qu'il convient de savoir identifier et de faire cesser.

Définition

La loi ne précise pas ce qu'est la concurrence déloyale, mais cette dernière peut être définie comme un comportement fautif déloyal contraire à la loi ou aux usages et de nature à porter un préjudice au concurrent.

Les comportements déloyaux peuvent se manifester par différents moyens :

- Le dénigrement, qui consiste à jeter publiquement le discrédit sur un concurrent à son propos ou au sujet de ses produits ou services, des informations malveillantes.
- L'imitation ou la confusion, qui vise à utiliser les signes distinctifs d'un concurrent afin de profiter de sa renommée.
- Le parasitisme, qui consiste à tirer profit sans rien dépenser de la réputation ou du savoir-faire d'une entreprise de renom exerçant dans un domaine d'activité différent.
- La désorganisation économique. Elle peut viser l'entreprise (démarchage du personnel), ou le marché (violation des règles du droit du travail et de la sécurité sociale, non-respect de l'exigence de déclaration ou de diplôme, non-paiement de la TVA, etc.).

Sanctions

Les vérifications opérées dans le cadre du contrôle des structures agricoles, préalable à toute exploitation agricole, limitent les actes de concurrence déloyale, mais ne permettent pas toujours de les éviter.

Toute personne confrontée à un acte de concurrence déloyale peut informer l'administration concernée : la [DIRECCTE](#) en cas d'infraction au droit du travail et de la sécurité sociale, la [DRJSCS](#) en cas d'absence de diplôme, [l'IFCE](#) en cas d'absence de déclaration du lieu de détention, ou encore l'administration fiscale en cas de non paiement de la TVA.

Pour obtenir réparation, la victime et elle seule peut saisir les tribunaux civils. En aucun cas la FFE ou la DGCCRF ne sont compétentes pour intervenir. La victime devra prouver l'existence d'une faute (acte déloyal) lui ayant causé un préjudice (perte de clientèle ou de chiffre d'affaires). L'auteur de l'acte de concurrence déloyale pourra se voir condamner à payer des dommages-intérêts et à cesser ses acissements.

Indemnité des officiels de compétition : attention aux seuils – Complément Lettre Ressources septembre

Un officiel de compétition peut exercer son activité, soit bénévolement, soit contre rémunération. Dans ce dernier cas, l'officiel de compétition perçoit une gratification, c'est-à-dire une somme d'argent destinée à payer sa prestation. La gratification est à distinguer du simple défraiement, qui est une somme d'argent destinée à rembourser les frais engagés par l'officiel de compétition lors de l'accomplissement de sa prestation. Le défraiement peut intervenir que l'officiel de compétition soit bénévole ou rémunéré, alors que la gratification n'est versée que si l'officiel de compétition est rémunéré.

Le défraiement est toujours exonéré de cotisations sociales et d'impôts. En revanche, la gratification est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu dans la catégorie BNC, seulement si son montant annuel dépasse 14,5 % du plafond de la sécurité sociale, soit 5.516 € en 2015. En deçà d'un tel seuil, la gratification bénéficie d'une franchise, donc est exonérée d'impôt comme de cotisations sociales.

Consultez le tableau récapitulatif du traitement social et fiscal des indemnités disponible dans [La Lettre n° 56 du 23 septembre 2015](#) et le [formulaire récapitulatif des indemnités perçues en compétition](#).

Le montant de la gratification permettant de déterminer si la franchise s'applique doit englober l'ensemble des sommes ainsi que des avantages en nature perçus par l'officiel de compétition. En revanche, le remboursement des frais professionnels n'est pas à prendre en compte. Par exemple, la mise à disposition d'une chambre d'hôtel est un avantage en nature dont le prix entre dans le montant de la gratification, mais le remboursement d'une chambre d'hôtel préalablement payée par l'officiel de compétition n'entre pas dans le montant de la gratification.

La définition juridique du mois : la mise en demeure

La mise en demeure est l'acte par lequel un créancier notifie à son débiteur qu'il doit exécuter son obligation (payer une somme d'argent, accomplir une prestation, etc.). La mise en demeure prend toujours la forme d'un écrit : lettre recommandée avec accusé de réception, ou acte d'huissier de justice. La mise en demeure précise au débiteur que s'il n'exécute pas son obligation dans les délais qu'elle fixe, le créancier se réserve le droit de saisir le tribunal compétent pour obtenir le recouvrement de sa créance. En cas de contentieux, la mise en demeure permet de prouver la mauvaise foi du débiteur, et constitue le point de départ des intérêts.

Une structure équestre peut être amenée à rédiger des courriers de mise en demeure. notamment lorsqu'elle est confrontée à des impavés.

Calendrier 2016 des compétitions : DUC du 1er octobre au 15 novembre 2015

N'oubliez pas de saisir vos compétitions sur la Déclaration unique de compétition (DUC) pour les concours de l'année 2016.

Références

Articles [92, 2. 6°](#) ; [93 10°](#) ; [293 B](#) Code général des impôts

Article [D. 241-15](#) et s., et [L. 311-3](#) Code de la sécurité sociale

Article [L. 223-1](#). Code du sport

[Loi n° 2006-1294 du 23 octobre 2006 portant diverses dispositions relatives aux arbitres](#)

[Décret n° 2007-969 du 15 mai 2007](#)

[Arrêté du 20 décembre 2002](#)

[Pour plus d'informations :](#)

[Modèle de lettre de mise en demeure.](#)

Vous avez du 1er octobre au 15 novembre 2015 pour enregistrer sur le site « FFE Club SIF » vos compétitions Club et sur le site « FFE compet » pour les compétitions Amateur ou Pro. Du 16 au 30 novembre 2015, les Comités régionaux d'équitation procéderont à l'enregistrement des concours. Pour plus d'informations, consultez le site de la [FFE](#).

Fédératives 2015

Les Fédératives 2015 se tiendront les lundi 23 et mardi 24 novembre prochains à Valence. Tous les dirigeants, enseignants et élèves enseignants des clubs FFE sont invités à y participer. Ces Fédératives sont une occasion de réfléchir collectivement aux actions et outils à mettre en œuvre pour le développement des clubs et des activités. Pour plus d'informations, consultez le site de la [FFE](#). Les Assemblées générales de la FFE et de la CNTE se tiendront à cette occasion le 23 novembre à partir de 18 heures.

Salon Equita'Lyon : offre dirigeants de club

Equita'Lyon et la FFE offrent à tous les responsables de centres équestres adhérents de la FFE 2016, une entrée gratuite sous forme d'e-pass pro donnant accès au Salon pour 1 journée, du 28 octobre au 1^{er} novembre 2015. E-pass pro à retirer sur le site de la [FFE](#).

Les nouveautés de l'Espace Ressources

Nouvelles fiches disponibles

- [La gestion du fumier](#)
- [La taxe foncière](#)

Fiches mises à jour

- [Le licenciement](#)
- [Le contrat d'apprentissage](#)
- [CDD](#)

Actualités

- [Accord collectif sur la complémentaire santé obligatoire](#)
- [Agenda d'accessibilité programmé : Dernier délai](#)
- [Simplification du régime des associations](#)
- [Alerte sanitaire : cas de "piro-like"](#)
- [Etat de catastrophe naturelle : déclaration jusqu'au 18 octobre 2015](#)

Contactez le service Ressources

Adresse postale

FFE Ressources
Parc Equestre
41600 LAMOTTE

Téléphone

02.54.94.46.00
Du lundi au vendredi
De 14h à 18h

Site internet

www.ffe.com/ressources/

Adresse mail

ressources@ffe.com

