



CGAAER

CONSEIL GÉNÉRAL  
DE L'ALIMENTATION  
DE L'AGRICULTURE  
ET DES ESPACES RURAUX

Rapport n° 18081

# Le statut social des jockeys

établi par

**Brigitte JUMEL**

Inspectrice générale de l'agriculture

**Eric TISON**

Inspecteur général de l'agriculture

Juillet 2019



# SOMMAIRE

RESUME.....	5
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	8
INTRODUCTION .....	9
1. LE TROT ET LE GALOP DEUX SPECIALITES DES COURSES HIPPIQUES DIFFERENTES DANS LEURS PRATIQUES, LEURS ACTEURS ET DANS LEUR ORGANISATION .....	10
1.1. Des propriétaires du trot, issus du monde rural qui sont souvent entraîneurs voire drivers.....	10
1.2. Des propriétaires du galop, dont le nombre décline, passionnés par les courses mais étrangers au monde des entraîneurs et des jockeys .....	11
1.3. Un nombre de salariés – cavaliers d’entraînements et jockeys – stabilisé ; une population qui se féminise et connaît un important turn-over .....	13
1.3.1. La population des cavaliers d’entraînement connaît un nombre important d’entrées et de sorties.....	14
1.3.2. Les jockeys « professionnels à temps plein » sont une minorité.....	14
1.4. Deux sociétés mères distinctes dans leur fonctionnement.....	15
1.5. Un monde des courses victime de difficultés financières nécessitant des économies d’échelle et des mutualisations des fonctions support .....	18
1.6. Vers un seul champ professionnel et conventionnel de la filière équine .....	20
1.7. Un tissu scolaire dense préparant aux métiers du cheval et de jockeys mais peu de formation continue .....	21
2. LE STATUT SOCIAL DES JOCKEYS SALARIES CONTESTE PAR LES PROPRIETAIRES REPUTES ETRE LEURS EMPLOYEURS.....	24
2.1. Un statut social des jockeys de galop prévu par une circulaire s’appuyant sur un avis du Conseil d’Etat, confirmé par la jurisprudence.....	24
2.2. Un statut social contesté par les syndicats de propriétaires de chevaux de galop qui ne règle pas complètement la situation des apprentis et des lads jockeys .....	27
2.2.1. Un lien de subordination entre propriétaire et jockey contesté sur le plan des consignes de course.....	28
2.2.2. ... comme sur le plan de la relation économique .....	29
2.2.3. Une différence incompressible de statut social entre galop et trot.....	30
2.2.4. Un statut social des apprentis et lads-jockeys à préciser.....	30
2.3. Un dispositif de déclaration des salaires à la mutualité sociale agricole perfectible et préjudiciable au suivi des droits sociaux .....	31
2.4. Un statut social de salarié jamais étendu aux jockeys de trot .....	34
2.4.1. Un cavalier d’entraînement montant un cheval entraîné par son employeur demeure son salarié le temps de la course .....	36
2.4.2. Les gains de course versés par un tiers constituent une rémunération liée au contrat de travail conclu avec l’entraîneur du cheval gagnant.....	36
2.5. Une profession à risque justifiant une couverture sociale solide .....	37
2.6. Un nombre d’accidents plus réduit au trot mais une situation fragile au plan social pour les apprentis et les lads-jockeys .....	40

3. LES CONDITIONS DE REUSSITE DE LA REFONTE DU STATUT SOCIAL DES JOCKEYS DE TROT ET DE GALOP.....	41
3.1. Reconnaître que le statut de jockey salarié procure un niveau de protection sociale plus favorable que celui des non-salariés agricoles.....	41
3.2. Reconnaître qu'il existe deux catégories de jockeys d'un côté les apprentis, les mineurs, les lads-jockeys, les jockeys peu expérimentés qui ont vocation à demeurer salariés et de l'autre les jockeys « professionnels » ayant gagné de nombreuses courses qui sont des travailleurs indépendants.....	45
3.3. Créer un groupement d'employeurs employant les jockeys le temps de la course dans le cadre d'un contrat de travail intermittent.....	48
3.4. Appeler les cotisations sur une base juridique incontestable, prévoir un lieu unique de paiement des cotisations dans le cadre d'un dispositif compatible avec la DSN.....	52
3.5. Reconnaître que le statut social des jockeys est sans effet sur le dispositif fiscal applicable aux propriétaires.....	55
CONCLUSION.....	59
ANNEXES .....	60
Annexe 1 : Lettre de mission .....	60
Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées .....	63
Annexe 3 : Liste des sigles utilisés .....	65
Annexe 4 : Liste des textes de références .....	67
Annexe 5 : Les jockeys amateurs .....	68
Annexe 6 : Les accompagnateurs amateurs de chevaux de courses.....	72
Annexe 7 : Les statistiques d'accidents du travail des cavaliers d'entraînement et des jockeys de galop .....	75
Annexe 8 : Comparatif des couvertures sociales salarié/non-salarié.....	77
Annexe 9 : Comparatif des charges sociales salarié/non salarié.....	83
Annexe 10 : Modèles de documents sociaux d'un jockey de galop salarié.....	88

## RESUME

Par lettre de mission du 22 mai 2018, la directrice de cabinet du ministre de l'agriculture et de l'alimentation a demandé au CGAAER la réalisation d'une mission relative au statut social des jockeys.

Le trot et le galop constituent deux filières hippiques différentes dans leurs pratiques, leurs acteurs et leur fonctionnement. Les propriétaires du trot sont issus du monde rural, ils sont souvent éleveurs voire éleveurs-entraîneurs et 90 % des entraîneurs ont une autorisation de monter en course. Les propriétaires de galop bien que passionnés par les courses sont étrangers au monde des éleveurs, des entraîneurs et des jockeys. La filière est organisée autour de deux sociétés mères qui elles aussi sont distinctes dans leur fonctionnement.

Le trot et le galop ont traversé ces dernières années des difficultés financières qui ont nécessité des économies d'échelle. La baisse des paris hippiques, la hausse des dépenses des sociétés mères ont grevé la situation financière de l'institution des courses dans son ensemble, son niveau de trésorerie est en forte baisse. Pour y faire face, les sociétés mères ont décidé une baisse des allocations de courses de 25 millions d'euros pour France Galop et de 26 millions pour Le Trot.

Un observatoire national de l'activité d'entraînement des chevaux de course dénombre les salariés des écuries de courses. En 2017, 58 % de la population concernée soit 2 364 personnes exerçaient leur activité dans la filière galop et 42% soit 1 695 personnes travaillaient pour la filière trot. Cette population se féminise : 46 % des salariés de moins de 30 ans sont des femmes.

Parmi ces effectifs, on dénombre, du côté du galop, 475 jockey salariés, 60 jockeys professionnels et 71 apprentis. Pour le trot, la Société d'Encouragement à l'Élevage du Cheval Français (SECF) avance un nombre de 1 600 jockeys drivers auxquels s'ajoutent environ 750 apprentis et lads-jockeys.

S'appuyant sur un avis du Conseil d'État, une circulaire du 9 juillet 1979 est venue préciser que les jockeys de galop étaient les salariés du propriétaire du cheval de galop, le temps de la course.

Cet avis du Conseil d'État, confirmé par la jurisprudence, affirme l'existence d'un lien de subordination entre le jockey et le propriétaire en raison notamment des consignes données au jockey pour la conduite de la course, consignes délivrées le plus souvent par l'entraîneur qui est le mandataire du propriétaire.

La circulaire du 9 juillet 1979 a été imparfaitement appliquée. France galop a déclaré à la caisse de mutualité sociale agricole d'Île de France (MSA IdF) les jockeys comme étant les salariés des hippodromes et en raison de contraintes informatiques, la MSA IdF les a enregistrés comme étant titulaires de contrats à durée indéterminée.

En 2016, les jockeys de galop ont demandé à bénéficier de bulletins de paie et de documents sociaux. Pour répondre à cette demande et se conformer à l'instruction de 1979, France Galop a demandé aux propriétaires de la mandater pour conclure le temps de la course et pour leur compte, un contrat de travail à durée déterminée avec chaque jockey, lui-même représenté par l'Association générale des jockeys de course. Les associations de propriétaires ont décliné cette demande au motif que la reconnaissance du statut de propriétaire employeur leur confèrerait des responsabilités en matière d'accident du travail et de paiement des charges patronales liées aux montes placées. En outre, ils ont craint de perdre les avantages fiscaux liés à leurs statuts de propriétaires non intervenants dont les gains de course ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu, s'ils étaient

reconnus employeurs de jockeys.

S'agissant des jockeys de trot, leur situation n'a pas été réglée par l'instruction de 1979. Ils sont fréquemment les salariés de l'entraîneur de l'écurie de course qui les emploie, y compris lorsqu'ils montent un cheval en course entraîné par leur employeur habituel, et même si ce dernier n'en est pas le propriétaire. Mais la situation des jockeys volants montant pour un propriétaire dont le cheval n'est pas entraîné par leur employeur habituel, pose des difficultés. Les jockeys volants sont le plus souvent sans couverture sociale le temps de la monte en course.

La mission rappelle que le statut de salarié ou de non salarié ne découlait pas d'une option des parties prenantes, le critère déterminant pour distinguer un salarié d'un travailleur indépendant étant l'existence ou l'absence d'un lien de subordination entre le travailleur et le donneur d'ouvrage. Elle considère que les apprentis, les lads jockeys et les jockeys ayant peu d'expérience professionnelle étaient systématiquement soumis aux consignes de courses et devaient de ce fait être reconnus salariés. Elle place également dans la catégorie des salariés, les cavaliers d'entraînement, salariés d'un entraîneur qui montent en course.

La mission propose que les représentants des propriétaires, des entraîneurs et ceux des jockeys déterminent d'un commun accord le niveau de revenu et corrélativement le nombre de montes perdantes, placées et gagnantes à compter duquel le jockey de galop ou le jockey volant de trot peut être considéré comme travailleur indépendant car il a acquis suffisamment d'expérience et de notoriété pour que le propriétaire ou l'entraîneur ne soit plus en situation de lui donner des consignes de courses autres que des informations factuelles sur le tempérament du cheval.

Une fois ce seuil atteint, il reviendrait au jockey de se déclarer à la MSA en qualité de chef d'entreprise agricole<sup>1</sup>.

La mission a comparé les statuts sociaux que pourraient adopter les jockeys :

- travailleur indépendant sous statut de cotisant solidaire pour ceux accomplissant plus de 150 heures de travail et moins de 1200 heures (ou touchant moins de 800 SMIC horaires),
- chef d'entreprise agricole (temps de travail > 1200 heures ou gains > 800 SMIC),
- ou encore salarié agricole.

Elle a fait le constat que la couverture accident du travail était plus favorable sous statut de salarié ce qui revêt une importance considérable pour des personnes dont les risques d'accidents sont parmi les plus fréquents des professions agricoles.

La mission a relevé que, depuis le 1er janvier 2019, le niveau des allègements de charges patronales au niveau du SMIC a été considérablement amélioré avec la transformation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) en exonération de cotisations sociales entraînant de ce fait la quasi-disparition, pour un revenu proche du SMIC, des charges patronales de cotisations légales et conventionnelles hormis la cotisation patronale d'accident du travail qui est maintenue.

Elle préconise que le temps de travail pour chaque type de course soit fixé de manière forfaitaire et que la rémunération des jockeys de galop et celle des jockeys volant de trot soient intégrées dans l'assiette des cotisations sociales.

Pour faciliter la gestion des contrats de travail des jockeys salariés, la mission recommande de modifier l'article 12 du décret du 5 mai 1997 qui fixe les missions de service public des sociétés

---

<sup>1</sup> Cette activité relève du secteur agricole car les courses de chevaux contribuent à la sélection des chevaux et donc de l'élevage.

mères, en prévoyant qu'est membre d'office d'un groupement d'employeurs des jockeys, géré par la société mère, tout propriétaire demandant au commissaire de course l'autorisation de faire courir un cheval. Elle propose que soit conclu un contrat de travail intermittent (CTI) entre les jockeys et le groupement d'employeurs des jockeys. La mission conseille aux deux sociétés mères de mutualiser les groupements d'employeurs et les outils informatiques de gestion.

De la sorte, la gestion administrative des contrats de travail serait assurée par le groupement sans aucune intervention des propriétaires et chaque jockey ne serait titulaire que d'un unique contrat de travail à durée indéterminée le liant au groupement d'employeurs.

La mission suggère dans un objectif de simplification que les déclarations sociales soient faites à la caisse de mutualité sociale agricole d'Ile de France (MSA IdF) en un lieu unique de paiement dans le cadre du dispositif LUCEA, tant pour le trot que pour le galop et dans le respect de la norme attachée à la déclaration sociale nominative (DSN) afin que tous les organismes sociaux et fiscaux soient destinataires de ces informations. Sous cette condition les jockeys pourront faire valoir leurs droits sociaux, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent.

Enfin, la mission recommande de demander à la DGFIP d'insérer au bulletin officiel des finances publiques (BOFiP) (ou de confirmer par lettre ministérielle) le principe que l'existence d'un contrat de travail unissant le temps de la course le jockey et le propriétaire adhérent d'un groupement d'employeur, géré par la société-mère est sans effet sur le statut fiscal du propriétaire non intervenant.

**Mots clés : Jockey, lad-jockey, driver, salarié**

## LISTE DES RECOMMANDATIONS

- R1.** S'appuyer sur le réseau des établissements de formation pour sensibiliser les futurs professionnels du cheval à la prévention des risques.
- R2.** Tenir à jour au niveau de la société d'encouragement des courses du cheval français (SECF) la liste exhaustive des apprentis et lads-jockeys de manière à pouvoir opposer un refus de monter en course à tout apprenti ou lad-jockey qui n'est pas en possession d'un accord de monter délivré par son employeur habituel lorsque ce dernier n'entraîne pas le cheval (cf. art 36-III du code des courses au trot).
- R3.** Faire déterminer par la profession, le niveau d'expérience professionnelle en termes de montes et de revenus professionnels au-delà desquels un jockey (autre qu'un apprenti ou un lad-jockey) a acquis suffisamment de maîtrise et de notoriété pour être dispensé de consignes de courses et de ce fait prétendre au statut de travailleur indépendant.
- R4.** Modifier l'article 12 du décret du 5 mai 1997 qui fixe les missions de service public des sociétés mères, en prévoyant qu'est membre d'office du groupement d'employeurs des jockeys, géré par la société mère, tout propriétaire demandant au commissaire l'autorisation de faire courir un cheval.
- R5.** Prévoir la conclusion d'un contrat de travail intermittent entre les jockeys et le groupement d'employeurs des jockeys
- R6.** Appeler les cotisations sur tous les gains de course compte tenu du niveau de la réduction quasi totale des cotisations patronales depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les déclarer à la MSA en un lieu unique de paiement dans le respect de la norme attachée à la DSN
- R7.** Demander à la DGFIP d'insérer au bulletin officiel des finances publiques (BOFiP) ou de confirmer par lettre ministérielle le principe que l'existence d'un contrat de travail unissant le temps de la course le jockey et le propriétaire adhérent d'un groupement d'employeurs, géré par la société-mère est sans effet sur le statut fiscal du propriétaire.



## INTRODUCTION

Un avis du Conseil d'Etat du 29 mai 1979 a précisé qu'il résulte de la réglementation des courses à laquelle se réfèrent les contrats passés par les jockeys, que le jockey choisi pour monter un cheval en course, sous la responsabilité de celui qui le rémunère, pour le compte de ce dernier et sur ses instructions, se trouve à son égard dans une situation de dépendance quelle que soit la forme et la nature du contrat, le plaçant dans le champ d'application du régime de protection sociale défini pour les salariés.

Suite à l'avis du Conseil d'Etat, une circulaire du ministère chargé de l'agriculture du 9 juillet 1979 est venue préciser que le propriétaire du cheval doit donc être regardé comme l'employeur du jockey et doit assumer les obligations qui découlent de la législation sociale. Cependant cette circulaire a exclu de son champ d'application les drivers participant à des courses de trot au motif que leur situation était à l'étude.

Pendant près de 40 ans ce dispositif a fonctionné sans accroc, dans la mesure où les déclarations de salaires et le versement des cotisations étaient accomplis par France Galop auprès de la caisse de mutualité sociale agricole d'Île de France, sans que les propriétaires n'aient à intervenir. Mais en 2016 l'association des jockeys de galop a demandé l'établissement de bulletins de paye afin que ses mandants puissent, le cas échéant, faire valoir leurs droits auprès des organismes sociaux ou attester de leurs revenus auprès des organismes de crédit et des bailleurs. Soucieux des risques<sup>2</sup> auxquels ils s'exposaient en leur qualité d'employeurs, les propriétaires ont refusé à France Galop le droit d'établir des déclarations sociales ou des bulletins de paye pour leur compte.

Pour trouver une issue à ce différend, le ministère chargé de l'agriculture sollicité par France galop a réuni les représentants de la profession le 25 janvier 2017 et annoncé que le sujet ferait l'objet d'une expertise. Dans l'attente des résultats de celle-ci, il a demandé que la circulaire de 1979 continue à être appliquée.

Par lettre de mission du 22 mai 2018, la directrice de cabinet du ministre de l'agriculture et de l'alimentation a chargé le CGAAER d'une mission relative au statut social des jockeys et des drivers.

La lettre de mission prévoyait un diagnostic de la situation de l'ensemble des personnes autorisées à monter en courses y compris lorsqu'elles sont en apprentissage. La mission devait examiner les liens contractuels existant entre les jockeys, les entraîneurs, les propriétaires de chevaux, les sociétés de courses et les conséquences en découlant en matière sociale et fiscale.

Elle était expressément invitée à examiner dans quelle mesure la prestation réalisée par le jockey pour le compte du propriétaire du cheval pourrait être considérée comme une prestation de service et le jockey qualifié de travailleur indépendant. La lettre de mission recommandait de rechercher la solution qui permettrait d'unifier le statut social des jockeys, quelle que soit la spécialité hippique de manière à ce que les jockeys bénéficient d'une couverture sociale complète, y compris en matière d'accident du travail.

Pour répondre à ces demandes et pour évaluer les arguments développés par les conseils juridiques des organisations professionnelles qu'elle a rencontrés, la mission a procédé à une analyse juridique approfondie des liens contractuels unissant les propriétaires de chevaux, les entraîneurs et les jockeys et à un état des lieux de la jurisprudence applicable.

---

<sup>2</sup> En cas de contentieux devant les prud'hommes ou d'accidents du travail

# **1. LE TROT ET LE GALOP DEUX SPECIALITES DES COURSES HIPPIQUES DIFFERENTES DANS LEURS PRATIQUES, LEURS ACTEURS ET DANS LEUR ORGANISATION**

## **1.1. Des propriétaires du trot, issus du monde rural qui sont souvent entraîneurs voire drivers**

Au trot comme au galop, on emploie le terme propriétaire pour désigner toute personne physique ou morale autorisée, sous cette désignation spécifique, à faire courir sous ses couleurs. Ont qualité de propriétaire actif les personnes physiques ou morales ayant fait courir au moins, soit un cheval sous leurs couleurs, soit deux chevaux en association, en détenant au moins 50 % des parts de propriété de chacun, entraîné(s) en France, en course publique durant l'année 2017.

Au 31 décembre 2017, on dénombre 4 693<sup>3</sup> propriétaires actifs de chevaux au trot représentant 51 % des propriétaires actifs au sein des courses. 19 000 chevaux au trot ont été entraînés en 2017 par les 1 528 entraîneurs professionnels et amateurs qui évoluent dans la filière. Les entraîneurs de chevaux de courses peuvent être professionnels, s'ils sont titulaires d'une licence d'entraîneur professionnel (public ou particulier) ou entraîneurs amateurs, s'ils détiennent une autorisation d'entraînement (avec ou sans permis d'entraîner),

Si le nombre de chevaux entraînés reste relativement stable sur les cinq dernières années, le nombre de propriétaires actifs connaît une légère baisse et celui des entraîneurs une baisse plus marquée. Ce sont essentiellement les entraîneurs amateurs qui voient chuter leurs effectifs (- 10 % entre 2013 et 2017).

Au sein de la filière équine, le trot apparaît comme une activité très intégrée. La « famille du trot » possède la particularité que ses professionnels sont très souvent acteurs à plusieurs niveaux, de la production à la valorisation. Beaucoup sont éleveurs, mais aussi entraîneurs et/ou drivers. Dans un article publié dans le numéro 157-158 de la revue « Etudes rurales », Jean Pierre Digard définit le monde du trot comme « ...essentiellement français, rural et constitué de petites entreprises familiales et polyvalentes (7 000 à 8 000 contre 3 000 éleveurs de Pur-Sang) : le propriétaire est à la fois l'éleveur et l'entraîneur ainsi, bien souvent, que le driver de ses chevaux ».

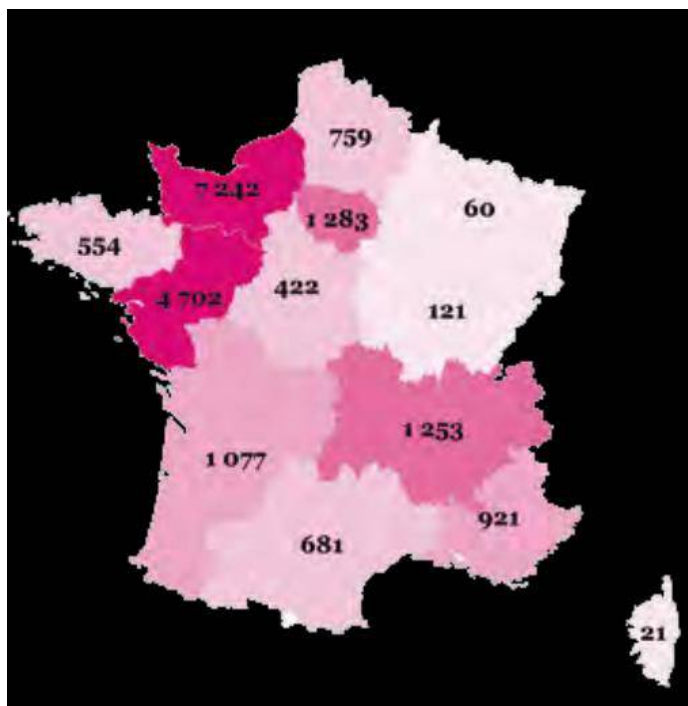
90 % des entraîneurs sont d'ailleurs titulaires d'une autorisation de monter en course.

Si trois départements - l'Orne, le Calvados et la Mayenne – concentrent 40 % des chevaux à l'entraînement, les effectifs se répartissent sur une large partie du territoire français : 56 départements ont une activité d'entraînement au trot dont 31, une activité exclusive au trot.

---

<sup>3</sup> Les données chiffrées sont extraites de l'observatoire social de l'activité d'entraînement des chevaux de courses 2018, publication AFASEC

Tableau n° 1 : Implantation des 19 000 chevaux de trot à l'entraînement



Source : AFASEC<sup>4</sup>

La répartition des hippodromes conforte cet ancrage du trot dans le monde rural.

Sur le territoire métropolitain, 223 hippodromes accueillent des courses au trot, dont 90 des courses au trot exclusivement et 133 des courses au trot et au galop. Leur implantation privilégie très nettement le quart nord-ouest de la France (45 % des implantations). Sur les 18 313 courses qui ont eu lieu en 2017, 61 % sont des courses au trot.

Les 554 écuries au trot emploient 1695 salariés, en hausse limitée à 2 % entre 2013 et 2017. On parle d'écurie lorsqu'un entraîneur a eu au moins un salarié dans l'année.

Deux écuries sur trois ont des effectifs salariés inférieurs à 3 et près de 90 % d'entre elles des effectifs inférieurs à 5 salariés. Les femmes représentent 51 % des salariés et la féminisation de la profession s'accroît sur la période. L'âge moyen des salariés – 31 ans en 2017 – témoigne de la jeunesse de ce salariat dont 41 % des effectifs à moins de 25 ans. Mais il est à noter une tendance au vieillissement des effectifs salariés : en 2017, près de 4 % des salariés ont plus de 60 ans, une proportion double de ce qu'elle était en 2013.

## 1.2. Des propriétaires du galop, dont le nombre décline, passionnés par les courses mais étrangers au monde des entraîneurs et des jockeys

En 2017, on dénombre 4 589 propriétaires actifs de chevaux de courses au galop, dont 2988

<sup>4</sup> L'AFASEC a été créée en 1988. C'est une association missionnée par France Galop et la Société d'Encouragement du Cheval Français pour former et accompagner les salariés des écuries de courses tout au long de leur parcours professionnel. L'association est placée sous la double tutelle du Ministère de l'Agriculture et du Ministère de l'Economie et des Finances. Sa mission est double :

- Assurer la formation des futurs salariés grâce à l'École des Courses Hippiques AFASEC
- Accompagner les salariés dans leur vie professionnelle

Pour remplir ses missions, l'AFASEC compte près de 293\* collaborateurs répartis sur quinze sites en France; les établissements de l'École des Courses Hippiques, les 7 résidences, l'entreprise adaptée EPONA, le service social qui accompagne au quotidien les 4000 salariés, les 700 élèves et apprentis et les nombreux stagiaires de la formation professionnelle continue.

résident en France.

L'article 11 du Code<sup>5</sup> des courses au galop définit comme propriétaire «la personne physique ou morale ayant reçu l'agrément des Commissions de France Galop l'autorisant à faire courir un cheval sous ses couleurs, à faire des engagements et à toucher les sommes gagnées ».

On compte 9 800 chevaux déclarés à l'entraînement – plat et obstacles confondus - par les 913 entraîneurs professionnels et amateurs qui évoluent dans la filière.

Entre 1999 et 2009, la filière a connu une évolution régulièrement positive<sup>6</sup>. Le nombre de propriétaires a augmenté de 2 % par an passant de 5 191 à 5 994. Parallèlement le nombre de chevaux à l'entraînement a augmenté de 6 % par an portant l'effectif à 11 000 en 2009. Sur la décennie suivante, le nombre de propriétaires connaît une baisse moyenne de 2 % par an et le nombre de chevaux à l'entraînement diminue dans des proportions quasi identiques.

Etre propriétaire d'un cheval n'est pas ou n'est plus l'apanage d'une élite aristocratique ou industrielle. L'acquisition de chevaux de courses tend à se démocratiser par le développement des formules d'achat en propriété partagée. Mais quelle que soit la forme de propriété – pleine propriété ou propriété collective- tous se disent passionnés par l'animal mais aussi par l'ambiance des champs de courses.

Le nombre total d'entraîneurs au galop suit ce mouvement de baisse tendancielle. On comptait 947 entraîneurs au galop en 2013 dont 405 entraîneurs professionnels. Ils sont aujourd'hui 913 dont 395 professionnels. La baisse est plus marquée chez les entraîneurs amateurs (- 24 entraîneurs entre 2013 et 2017)

45 % des chevaux sont entraînés dans deux régions : la Nouvelle Aquitaine et les Hauts de France, plus particulièrement dans l'Oise qui concentre 25 % des effectifs entraînés. Cette répartition du cheptel sur le territoire national se traduit par une concentration des écuries. Les 295 écuries au galop emploient 2360 salariés, soit une moyenne de 8 salariés par écurie.

30 % des 1 063 réunions annuelles ont lieu en région parisienne. En 2017, 7108 courses ont été organisées dont 25 % de courses d'obstacles.

La féminisation du salariat et la tendance au vieillissement déjà notées pour les salariés au trot se retrouvent dans les écuries de galop : les femmes y représentent 36 % des salariés et les plus de 60 ans sont en forte hausse.

L'administration fiscale distingue, au galop comme au trot, trois profils de propriétaires (personne physique) :

-Le propriétaire non intervenant qui se limite à confier ses chevaux à un entraîneur sans exercer aucune diligence.

-Le propriétaire professionnel qui exerce son activité à titre habituel et constant et dans un but lucratif.

-Le propriétaire intervenant non professionnel qui confie ses chevaux à un entraîneur tout en exerçant des diligences sur son entraînement et/ou sa carrière de courses.

---

<sup>5</sup> En application du décret n°97-456 du 5 mai 1997 relatif aux sociétés de courses de chevaux et au pari mutuel, les sociétés mères sont chargées de proposer à l'approbation du ministre chargé de l'agriculture le code des courses de leur spécialité et toutes modifications de ce code. Elles veillent au respect des prescriptions de ce code et, notamment, statuent sur les difficultés qui leur sont soumises par les commissaires des courses ou, le cas échéant, par le ministre chargé de l'agriculture.

<sup>6</sup> Source IFCE – chiffres clés 2010

Les propriétaires non intervenants constituent la grande majorité des propriétaires au galop<sup>7</sup>.

### 1.3. Un nombre de salariés – cavaliers d'entraînements et jockeys – stabilisé ; une population qui se féminise et connaît un important turn-over

L'Association de Formation et d'Action Sociale des Ecuries de Courses (AFASEC) tient à jour un observatoire social de l'activité d'entraînement des chevaux de course avec la contribution de France Galop et de la SECF. Cet observatoire comporte une section concernant les salariés des écuries de course, c'est-à-dire les salariés exerçant les métiers de lad-driver, jockey ou cavalier d'entraînement ainsi que les apprentis.

Les données figurant dans la section « salariés » de l'observatoire social sont fournies par l'AG2R la Mondiale qui gère l'accord national de prévoyance concernant la profession. Jusqu'en 2015, étaient pris en compte les salariés travaillant au minimum 70h/mois à l'entraînement des chevaux de courses en France (chez un ou plusieurs employeurs) et affiliés à l'accord national de prévoyance. Depuis 2016, l'ensemble des salariés sont pris en compte.

Le nombre total des salariés du secteur est stable : il avoisine 4 000 personnes physiques.

Pour 2017, 58% de la population salariée (2364 personnes) se trouve dans la filière galop et 42% (1 695 personnes) exercent leur activité dans le trot.

65% des salariés sont des hommes et 35% des femmes. Mais dans la tranche d'âge inférieure à 30 ans la proportion des femmes atteint 46% : la population se féminise.

**Tableau n° 2 : Les effectifs salariés des écuries de course**

	2012	2013	2014	2015	2016
Galop	2 403 <i>60% de la population</i>	2 366 <i>59% de la population</i>	2 324 <i>59% de la population</i>	2 361 <i>60% de la population</i>	2 389 <i>59% de la population</i>
Trot	1 624 <i>40% de la population</i>	1 658 <i>41% de la population</i>	1 624 <i>41% de la population</i>	1 638 <i>40% de la population</i>	1 647 <i>41% de la population</i>
<b>TOTAL</b>	<b>4 027</b>	<b>4 024</b>	<b>3 948</b>	<b>3 999</b>	<b>4 036</b>

Source : AFASEC

La population des salariés des écuries de courses inclut celle des jockeys. Ainsi, la population des jockeys de galop était la suivante en 2017 :

- 71 apprentis
- 11 jockeys entraîneurs
- 60 jockeys professionnels
- 475 jockeys salariés.

Les jockeys entraîneurs et les jockeys professionnels du galop sont a priori des travailleurs indépendants.

<sup>7</sup> Les propriétaires confient le plus souvent leurs chevaux à des entraîneurs, qui, moyennant un prix de pension versé par le propriétaire, les dressent, les nourrissent, les soignent et les mettent au point, dans leurs écuries et sur les pistes dont ils disposent pour l'entraînement ». Rapport de la Cour des Comptes, L'institution des courses - Une organisation à réformer, une activité à réguler - juin 2018

Du côté du trot les dénombrements sont moins détaillés. Aux dires de la direction de la SECF : 1600 jockeys dont environ 750 lads-jockeys et apprentis montent en course. Sous le vocable d'apprentis on retrouve à la fois des apprentis au sens du code du travail mais aussi des stagiaires de l'enseignement scolaire. La plupart de ces jockeys-drivers de trot sont cavaliers d'entraînement et donc salariés d'un entraîneur.

La Profession a fourni en 2016 des données chiffrées concernant une population de 761 apprentis et lads-jockeys au trot.

Parmi ceux-ci, 575 (soit 76 % d'entre eux) ont effectué au moins une « monte » extérieure sur une année.

Sur ces 575 personnes :

- 7 ont effectué au moins 151 courses ;
- 14 ont effectué entre 1 et 150 courses et ont dégagé un revenu égal ou supérieur à 800 SMIC ;
- 554 ont effectué entre 1 et 150 courses et ont dégagé un revenu inférieur à 800 SMIC.

### **1.3.1. La population des cavaliers d'entraînement connaît un nombre important d'entrées et de sorties.**

Les mouvements détaillés ci-dessous correspondent à l'affiliation ou à la radiation des salariés au fichier national de prévoyance des salariés des écuries de courses. (Un même salarié peut être affilié ou radié plusieurs fois au cours de l'année.)

Sur une population d'environ 4 000 personnes, 3300 n'ont pas changé d'employeurs, mais il y a eu :

- 4 897 mouvements en 2016.
- 721 affiliés pour la première fois.
- 967 personnes inscrites en 2015 ne sont plus présentes en 2016.

Ce turn-over élevé peut avoir des conséquences en matière d'acculturation à la prévention des risques professionnels et porter ses effets sur la fréquence des accidents du travail dans un secteur particulièrement accidentogène.

### **1.3.2. Les jockeys « professionnels à temps plein » sont une minorité**

Au trot comme au galop, les autorisations de monter en courses publiques sont obligatoires et délivrées pour une durée de douze mois renouvelables.

L'autorisation de monter délivrée par les Commissaires de France Galop revêt la forme d'un agrément soit de jockey professionnel, d'apprenti ou de cavalier, soit de gentleman-rider ou de cavalière.

Les Gentlemen-Riders et les Cavalières obéissent aux critères de l'amateurisme définis par une charte incluse dans le code des courses : non rétribution des prestations, pas d'activité salariée dans une écurie de course... Ils peuvent être associés à des chevaux leur appartenant ou défendre les intérêts de tiers. 260 courses plates et 16 courses d'obstacle leur sont réservées. Mais ils peuvent sous certaines conditions (d'expérience) monter dans les autres courses avec les jockeys. Les chutes ne sont pas considérées comme des accidents de travail.

A l'exception des amateurs désignés ci-dessus, les titulaires d'une autorisation de monter en course

sont rémunérés pour les courses auxquelles ils participent.

Le code des courses au galop distingue :

- les apprentis (71 en 2018) qui peuvent obtenir une autorisation de monter en course dès lors qu'ils ont 16 ans au moins et 18 ans au plus ;
- les jeunes jockeys qui sont âgés de 18 à 25 ans au plus ;
- les jockeys dits professionnels dès lors qu'ils ont remporté 69 victoires en plat ou 39 victoires en obstacle.

On recense aujourd'hui 568 jockeys et apprentis au galop dont les 2/3 en plat. Une grande majorité d'entre eux sont salariés chez un entraîneur (475 en 2018). Ils montent des chevaux à l'entraînement le matin (« les lots ») et l'après-midi ils participent aux courses.

Outre les jockeys et les amateurs, on trouve le statut de "cavalier" prévu par l'article 44 du Code des courses. Il s'agit d'une personne qui exerce une profession autre que celle de jockey, mais qui est autorisée à monter en course et à être rémunérée comme un jockey.

La situation est comparable pour les drivers et les jockeys de trot. Le Code des courses au trot précise que les drivers et jockeys amateurs (830 en 2017) doivent solliciter une demande d'autorisation spécifique auprès de la SECF (cf. annexe n° 5). Ils doivent notamment justifier d'une assurance obligatoire et participer au financement des courses réservées aux jockeys amateurs. Cette autorisation est indispensable pour qu'ils puissent valablement participer aux courses. Ce statut est accessible aux personnes âgées de 16 ans au moins. Les amateurs ne reçoivent ni rétribution ni intéressement sur les gains obtenus en courses par leurs partenaires. Seuls leurs frais de déplacement peuvent être pris en charge.

L'autorisation de monter à titre professionnel en qualité de lad-jockey est délivrée par les Commissaires de la SECF à toute personne qui remplit une des conditions suivantes : avoir gagné trois courses en qualité d'apprenti ou de lad-jockey ou avoir gagné 35 courses en tant qu'amateur.

2 177 jockeys de trot et drivers professionnels sont titulaires d'une autorisation de monter/driver (données IFCE, année 2015), dont plus du tiers sont salariés d'écuries (136 apprentis et 636 lads-jockeys). Les 2/3 restants sont essentiellement drivers-entraîneurs, voire drivers propriétaires-entraîneurs.

## **1.4. Deux sociétés mères distinctes dans leur fonctionnement**

Pour chacune des deux spécialités, courses au galop qu'elles soient plates ou à obstacles et courses au trot, une société est agréée par le ministre chargé de l'agriculture comme société mère de courses de chevaux.

Intitulées respectivement France galop et Le Trot, ces deux sociétés mères sont placées sous tutelle administrative du ministère de l'Agriculture, du ministère de l'Économie et des Finances et du ministère de l'Intérieur. France Galop et Le Trot bénéficient, depuis la loi du 2 juin 1891, d'un monopole pour l'organisation des paris hippiques et possèdent 87% des droits de vote à l'assemblée générale du GIE du Pari Mutuel Urbain (PMU) à qui elles ont confié la prise et le traitement des paris.

Ces deux instances sont une des composantes de la fédération nationale des courses hippiques qui

recouvre également 235 sociétés de courses et dix fédérations régionales. L'ensemble constitue l'institution des courses.

Créée le 21 octobre 1864 sous l'appellation "Société du Demi-Sang", l'association à but non lucratif dite "Société d'Encouragement à l'élevage du Cheval Français" (SECF), également connue sous le nom de société Le TROT a pour mission première d'œuvrer au développement des courses au trot en France et à la protection du Trotteur Français dans sa spécificité.

Créée en 1995, la société France Galop est issue de la fusion de plusieurs sociétés dont la plus ancienne, la « Société d'encouragement pour l'amélioration des races de chevaux en France » date de 1833. Sous la pression du Ministère de Finances, la création de cette nouvelle société mère entérine la séparation d'avec Le Trot.

Chacune des sociétés mères est gérée par un conseil d'administration qui comprend obligatoirement au moins un membre issu du collège des propriétaires, un membre issu du collège des éleveurs, un membre issu du collège des entraîneurs et un président ou vice-président de fédération régionale des courses. L'assemblée générale appelée « comité » se réunit au moins deux fois par an et les mandats des membres sont renouvelés tous les 4 ans.

France galop et Le Trot ont les mêmes missions : définir la politique de leur discipline et veiller au respect du Code des courses de leur spécialité, délivrer les autorisations d'entraîner, de monter, de faire courir ou de driver après validation par le Ministère de l'Intérieur, établir les conditions et le programme des courses soumis au Ministère en charge de l'Agriculture, attribuer les prix de courses et les allocations aux vainqueurs ainsi que les primes aux propriétaires et aux éleveurs. Les sociétés mères assurent le contrôle et la régularité des courses dans leur discipline dont le contrôle antidopage et exercent le pouvoir disciplinaire. Elles gèrent en direct certains hippodromes : 6 hippodromes et 2 centres d'entraînement pour France galop, 4 hippodromes et un centre d'entraînement pour Le Trot.

Mais les règles qui régissent les courses, formalisées dans deux codes – le code des courses au trot et le code des courses au galop - diffèrent sur plusieurs points.

Le règlement de la société d'encouragement à l'élevage du cheval français dite « Le Trot » forme le code des courses au trot. On y recense 7 titres, 119 articles et 9 annexes.

Toutes les courses à obstacles et toutes les courses plates au galop sont régies par le code des courses au galop qui comprend 3 titres mais 224 articles et 19 annexes.

La définition de l'apprenti illustre bien ces différences entre codes.

Dans les deux codes, l'apprenti est admis à monter dans les courses et désigné comme une personne âgée de seize ans au moins et de dix-huit ans au plus. Les apprentis peuvent être des jeunes liés par un contrat d'apprentissage au sens du Code du Travail à un entraîneur ou des jeunes en formation professionnelle agréée stagiaires chez un entraîneur et couverts par une convention de stage.

Le code des courses au trot ajoute deux catégories qui lui sont propres :

*-« jeunes gens ayant signé un contrat de travail avec un entraîneur, après avoir suivi pendant un an une classe de préapprentissage ou avoir été placés pendant la même période sous l'autorité d'un entraîneur »*

*-« jeunes gens, ayant un lien de parenté direct avec un entraîneur ou son conjoint - sous réserve que ces derniers soient chacun munis de la licence ou de l'autorisation d'entraîner -, qui poursuivent*



leurs études ».

Et le code des courses au galop prévoit lui aussi une catégorie spécifique à savoir le *jeune travailleur salarié titulaire d'un contrat faisant suite à une convention de formation professionnelle* pour lequel des cotisations sociales et des frais de déplacement sont acquittés.

Tout comme les frais de déplacement pouvant être réclamés par les jockeys, le tarif des montes des jockeys est une partie intégrante du code des courses au galop. Il est énoncé comme suit à l'article 43 alinéa VI.

*...« Le tarif des montes des jockeys, qu'ils soient titulaires d'une licence française ou d'une licence étrangère, et nonobstant toute convention particulière, est fixé de la façon suivante et appliqué automatiquement par France Galop.*

### **I - Courses à obstacles**

#### **1° Monte gagnante et monte placée :**

*8,50 % de l'allocation attribuée au cheval monté, dont 7 % pour le jockey et 1,50 % pour la Caisse de Compensation des Jockeys de Galop en France (1ère section pour les titulaires d'une licence "Région Parisienne" et 2è section pour les titulaires d'une licence "Province").*

#### **2° Monte perdante**

*Les tarifs des montes perdantes dans les courses disputées sur les hippodromes parisiens et dans les courses disputées sur les autres hippodromes sont publiés dans les conditions générales.*

### **II - Courses plates**

#### **1° Monte gagnante et monte placée :**

*8,50 % de l'allocation (y compris la prime au propriétaire) attribuée au cheval monté, dont 7 % pour le jockey et 1,50 % pour la Caisse de Compensation des Jockeys de Galop en France (1ère section).*

#### **2° Monte perdante :**

*Les tarifs des montes perdantes dans les courses disputées sur les hippodromes parisiens et dans les courses disputées sur les autres hippodromes sont publiés dans les conditions générales. »*

Tableau n° 3 : TARIFS MINIMA POUR LES MONTES DES JOCKEYS ET DES APPRENTIS  
(au 01/01/2019)

Courses	plat		obstacle	
	jockey	apprenti	Jockey et jockey mineur ayant gagné + de 30 courses	jockey mineur n'ayant pas gagné + de 30 courses
Monte perdante (monte non placée)	14.92 €	7.79 €	53.32 €	30.85 €

Source mission

Pour les montes gagnantes, les charges sociales patronales et salariales sont dues sur le montant de la monte non placée, conformément aux dispositions de la circulaire DAS / SDPS / C.79 / 7060 du 9 juillet 1979.

Pour les courses au trot, la monte perdante (monte non placée) donne lieu au paiement d'un forfait de 50 € qui n'est fixé par aucun texte, il s'agit là d'un usage. Ce montant forfaitaire n'a fait l'objet d'aucune revalorisation depuis plusieurs années.

De même, la répartition de l'allocation de course servie pour les chevaux placés varie. Lors des courses de galop 5 allocations gagnantes sont servies par France GALOP ainsi que les frais de déplacement des chevaux versés aux propriétaires. En ce qui concerne le trot, 7 allocations sont versées sans prise en compte des frais de déplacement.

France galop assure la répartition entre propriétaires, entraîneurs et jockeys. Le jockey perçoit 7 % du prix de course (dans le détail, 8,5 % comme fixé dans le code mais dont sont déduits les 1,5 % versés à la caisse de compensation des jockeys de galop), l'entraîneur 14 % sur lesquels 4 % sont versés à la « cour » (le personnel de l'écurie).

Le Trot verse 100 % des gains de course au propriétaire. Il est d'usage que le propriétaire verse 15 % du gain de course à l'entraîneur et 5 % au jockey. Mais les jockeys les plus réputés peuvent bénéficier d'un gain de courses plus élevé.

De façon générale, il semble bien que l'usage prévaut dans le monde du trot, là où le monde du galop privilégie la règle écrite.

### **1.5. Un monde des courses victime de difficultés financières nécessitant des économies d'échelle et des mutualisations des fonctions support**

Le monde des courses est aujourd'hui un monde fragilisé. Deux rapports récents l'ont mis en évidence :

- le rapport de la Cour des Comptes de juin 2018, intitulé « L'institution des courses : une organisation à réformer, une activité à réguler » ;

- le rapport présenté par le député européen Jean Arthuis en octobre 2018, intitulé « Filière Équine : vision et propositions pour un nouveau souffle ».

L'un et l'autre de ces rapports pointent un état de santé de la filière de plus en plus préoccupant et analysent trois éléments de fragilité : la baisse des paris hippiques, la hausse des dépenses des sociétés mères et les carences de la gouvernance.

Les paris hippiques sont les principales sources de financement de la filière. Mais, sous l'effet de la concurrence des paris en ligne et des différentes possibilités offertes par la Française des Jeux, les paris sont en nette diminution. Entre 2010 (année de légalisation des paris en ligne en France) et 2017, les montants engagés sur les paris hippiques sont passés de 8,3 à 6,9 milliards d'euros. En dépit d'une légère reprise en 2017, ils ont recommencé à chuter en 2018 (-2.3 %).

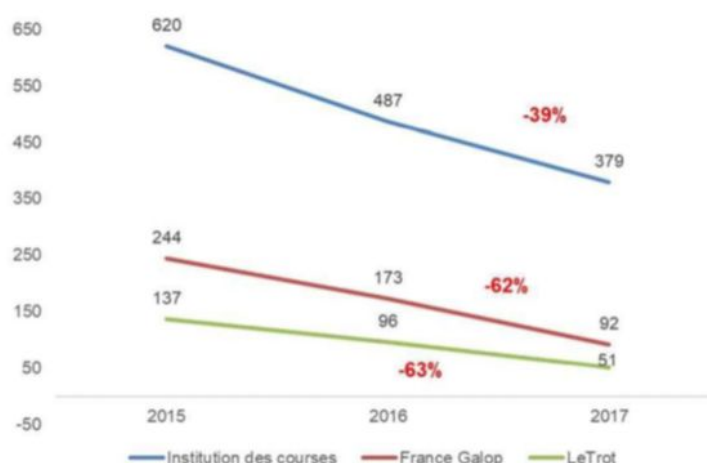
Ce déclin se traduit pour le Pari Mutuel Urbain par un résultat net en baisse de 10 % : 793 millions d'euros en 2017, contre 876 millions en 2011. Le profit du PMU qui est versé intégralement à la filière hippique par le biais des sociétés mères avoisinait 780 millions en 2018.

La baisse du résultat net induit de fait une baisse du financement des sociétés mères. Mais, constate Jean Arthuis, « alors que le résultat net du PMU baisse de 83 M€ entre 2011 et 2017, les encouragements (prix de courses et aides aux propriétaires) augmentent de 70 M€ ». En conséquence, la trésorerie de France galop est passée de 374 M€ en 2012 à 123 M€ début 2019 et celle du Trot, de 270 M€ à 80 M€, amenant le rapporteur à évoquer une « situation de cessation de paiement » à l'horizon 2020 ou 2021.

Les comptes combinés du Groupe Fédération Nationale des Courses Hippiques, et les rapports d'activité France Galop et bilans d'activité LeTrot font apparaître une forte baisse des niveaux de trésorerie de l'Institution des courses et des sociétés mères sur la période 2015/2017 :

**Tableau n° 4 : baisse du niveau de trésorerie**

(en millions d'euros)



Source FNCH

Les différences pointées au paragraphe précédent dans le fonctionnement des sociétés mères (deux codes des courses, deux types de rémunération des acteurs, deux origines différentes rural/urbain) reflètent aussi la difficulté qu'ont les sociétés mères à s'accorder. La Cour des

Comptes souligne dans son rapport que « la gouvernance de l'institution est ainsi marquée par la difficulté à faire émerger un diagnostic et un projet stratégique communs » et l'attribue à des insuffisances relationnelles. Et les rapporteurs n'hésitent pas à parler d'adoption de stratégies non coopératives.

Les sociétés mères semblent avoir pris conscience de ces constats alarmants et mis en place des éléments de réponse.

- Refonte du calendrier des courses : puisque la stratégie de densification de l'offre ne fonctionne pas, les sociétés mères prévoient de réduire de 19 % le nombre de courses dites « Premium » diffusées par la chaîne Equidia et supports de paris du PMU, par rapport à 2018. Cette refonte se traduirait par une baisse des enjeux de l'ordre de 4% ;
- Mutualisation des sociétés mères : le projet, adopté par les conseils d'administration de France Galop et du Trot, vise un regroupement des services liés aux fonctions support (marketing, comptabilité...) au sein du groupement d'intérêt économique PMU ;
- Baisse des encouragements : le plan est déjà engagé pour France Galop depuis la fin 2017 et porte sur 25 millions d'économies. Le Trot, du fait de la baisse des paris, a eu recours à des prélèvements importants sur ses réserves et a annoncé pour 2019 une réduction de 10 % des allocations soit 26 millions d'euros.

S'ils reconnaissent que la baisse des paris et la baisse du nombre de propriétaires sont en cause dans les difficultés de la filière, les représentants socio professionnels pointent également la hausse de la TVA depuis 2012. A leur avis, l'application du taux plein de TVA (20%) à la filière équine, en France, a eu de sérieux effets économiques et sociaux : baisse des investissements et destruction d'emplois de la filière. Et même si la répercussion sur les activités hippiques a été plus tardive, elle leur semble rendre aujourd'hui une ampleur alarmante. Et ils attendent des autorités françaises qu'elles reviennent à un taux de TVA réduit pour les activités équines.

## **1.6. Vers un seul champ professionnel et conventionnel de la filière équine**

Le 25 septembre 2018, les partenaires sociaux de la filière équine et le Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation ont signé un accord de méthode en vue de fusionner les branches professionnelles des centres équestres, des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop et des établissements d'entraînement des chevaux de courses au trot et de définir, dans un délai de cinq ans, les modalités de mise en place du nouveau dispositif conventionnel qui découle de cette fusion.

La naissance de la branche « cheval » relève du processus de fusion des branches professionnelles et de simplification voulu par la loi du 8 août 2016. Mais les partenaires sociaux y voient aussi la possibilité d'engager un « travail collectif pour répondre à la baisse des vocations et agir ensemble sur l'apprentissage, la formation, l'évolution des carrières... » à l'instar des propos du président du Syndicat des Entraîneurs, drivers et jockeys de trot, repris sur le site du syndicat. La mobilité est aussi un enjeu. Conduire la réflexion sur la transversalité des métiers entre secteurs devrait permettre aux salariés (es) de diversifier leur parcours au sein d'une vaste filière équine. Enfin, pour

les employeurs du secteur, il y a là matière à faire entendre les revendications communes aux entreprises du monde du cheval.

En attendant la fusion, les trois conventions collectives restent aujourd'hui applicables :

- Convention collective nationale du personnel des centres équestres ;
- Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot ;
- Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop.

Le rapprochement des conventions se traduira par un socle conventionnel commun et le maintien d'identités et de spécificités sectorielles inscrites dans 3 annexes.

Dans sa version actuelle, la convention collective des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop date du 10 décembre 1990 et a été étendue le 25 juin 1991. Elle ne fait pas référence à l'emploi de jockeys. L'annexe 2, aux articles 4 et 11, apporte des précisions sur la situation du cavalier qui monte en course :

Lorsque les cavaliers d'entraînement (autrefois appelés lads) montent en courses, ils exercent les fonctions de jockey et ne sont plus, pendant ce temps, salariés de l'écurie. Il est rappelé pour mémoire que, pour les courses, les jockeys sont rémunérés par les propriétaires des chevaux qu'ils montent, même si ces chevaux sont entraînés dans l'écurie où ils exercent en temps normal les fonctions de cavalier d'entraînement. Pendant les horaires normaux de travail appliqués dans l'écurie, le cavalier d'entraînement ne peut monter en courses en qualité de jockey pour le compte d'un propriétaire, sans l'autorisation de son employeur.

Pendant la durée du repos hebdomadaire, cette autorisation ne peut être refusée par l'employeur, mais celui-ci doit être avisé, en temps utile, de la monte prévue.

Pour éviter les conflits, l'entraîneur, employeur du cavalier d'entraînement, conserve une priorité pour faire monter en courses les cavaliers d'entraînement de l'écurie qui le souhaiteraient. Cette priorité doit s'exercer au moins trois jours francs avant la course. A défaut, le cavalier d'entraînement a toute latitude pour engager ses services pendant son repos hebdomadaire, en qualité de jockey.

La convention des établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot, datée du 9 janvier 1979 et étendue le 7 mai de la même année, va plus loin et distingue le temps consacré à la monte du 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 21, alinéa 8)*

## **1.7. Un tissu scolaire dense préparant aux métiers du cheval et de jockeys mais peu de formation continue**

Chaque année, près de 9 000 jeunes se forment aux métiers du cheval qu'il s'agisse des métiers dits « de terrain » en contact direct avec l'animal (moniteur de centre équestre, cavalier

d'entraînement...), des métiers de management ou des métiers artisanaux (sellerie, maréchalerie...).

Dans le domaine des courses hippiques, les formations initiales qui conduisent aux diplômes du Certificat d'Aptitudes Professionnelles Agricole (CAPA) ou du Baccalauréat professionnel voire du Brevet de technicien supérieur agricole sont essentiellement assurées sur le modèle de l'alternance centre de formation – entreprise dans le cadre d'une formation à rythme approprié (en général, 16 à 18 semaines en centre et 20 semaines en entreprise) ou d'une formation par la voie de l'apprentissage.

Des formations sont également proposées dans le cadre de la formation professionnelle pour adultes.

**Tableau n° 5 : formation professionnelle pour adultes**

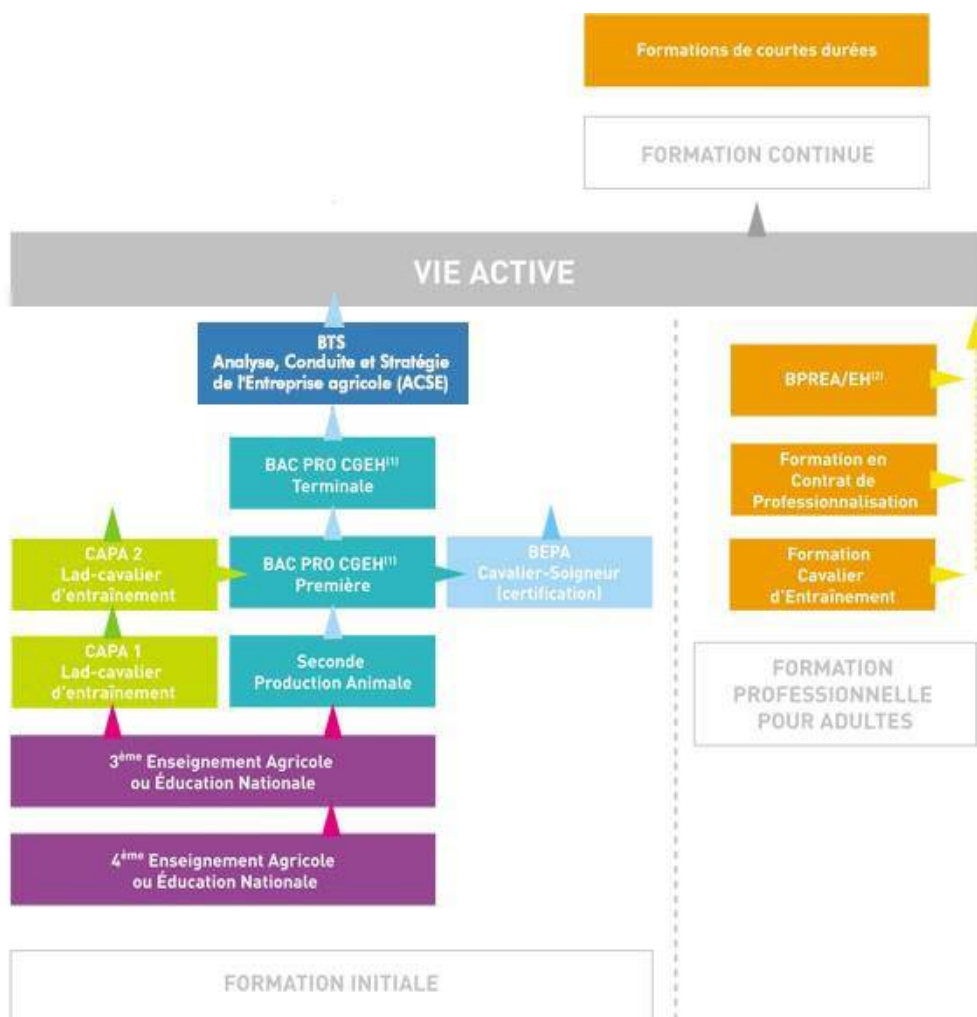


Schéma des formations Courses – source Equi-ressources

Le CAPA Lad Cavalier d'entraînement permet l'accès aux emplois offerts par les entreprises d'entraînement de chevaux de courses. Cette formation dure deux ans. En fonction de ses aptitudes et de ses aspirations, le lad cavalier pourra monter en courses officielles en exerçant le métier de driver ou de jockey professionnel.

Le BAC PRO Conduite et Gestion de l'Entreprise Hippique (CGEH) vise à former des professionnels susceptibles de s'orienter vers une entreprise hippique et d'entraîner les chevaux de course. Formation en trois ans à l'issue de la classe de 3<sup>ème</sup>, elle est aussi accessible aux élèves titulaires

du CAPA.

Sur ce segment cohabitent principalement deux offres de formation<sup>8</sup> : celle des maisons familiales et rurales à travers la vingtaine de MFR qui proposent le CAPA Lad cavalier d'entraînement ou Palefrenier soigneur et/ ou le Baccalauréat professionnel Conduite et Gestion de l'Entreprise Hippique (CGEH) et celle de l'UNREP avec les Ecoles des courses hippiques.

Les 5 écoles de courses hippiques sont regroupées au sein de l'Association de Formation et d'Action Sociale des écuries de Courses placée sous la double tutelle du ministère chargé de l'agriculture et du ministère de l'économie et des finances. Trois d'entre elles sont spécialisées (Boissy St Léger-Grosbois et Graignes pour le trot, Gouvieux pour le galop), les deux autres accueillant à la fois formations au trot et au galop.

**Tableau n° 6 : implantation des 5 écoles de courses hippiques**



Source Afasec

Ces 5 écoles regroupent 14 sites et accueillent 645 élèves dont 43 % d'apprentis dans les formations diplômantes et affichent 93 % de réussite aux examens et plus de 80 % d'insertion professionnelle en fin de formation. Des courses écoles pour familiariser les jeunes avec l'univers de la compétition et en complément de leur formation à l'école et chez le maître d'apprentissage sont organisées pour les élèves et les apprentis d'au moins 15 ans et titulaires de la licence Espoirs en course, dans les cinq écoles des courses hippiques ainsi que dans les écoles partenaires. En 2018, 47 courses (28 au trot et 19 au galop) ont été disputées avec la participation de 151 élèves (87 filles et 64 garçons) et apprentis et de 138 entraîneurs.

Les effectifs d'apprenants se répartissent à parts égales entre trot et galop. Les filles représentent 50 % des effectifs au trot mais près de 70 % des effectifs au galop. C'est une proportion qu'on peut

<sup>8</sup> Le CFA public de Laval propose également le CAPA Lad cavalier d'entraînement.

retrouver dans l'ensemble des établissements de formation.

La féminisation des formations se traduit par une proportion croissante de femmes diplômées. En 2012, 27 % des diplômés en CAPA lad cavalier d'entraînement étaient des femmes. Cinq ans plus tard, ce taux est passé à 51 %. Elles représentent aujourd'hui 1/3 des salariés dans les écuries de course mais 46 % dans la catégorie des salariés de moins de 30 ans.

Pour Didier GUDKA, Directeur de l'AFASEC, les approches du métier varient selon le genre : « les garçons, surtout dans le domaine du galop, ont tous envie d'être jockeys. La motivation des filles est de travailler dans le monde du cheval ».

Et les perspectives de carrière s'avèrent aussi différentes. Au galop, seulement 47 % des femmes qui y candidatent sont retenues pour un emploi de cavalier d'entraînement, une proportion encore inférieure dans le monde du trot puisque seule une candidate sur quatre se verra confier un poste de lad driver ou de lad jockey. Pour la profession, favoriser l'insertion des femmes est un enjeu majeur au risque de voir s'accroître les tensions ressenties actuellement dans l'adéquation emploi-formation.

Outre ces activités de formation initiale, l'AFASEC poursuit trois autres missions qui lui sont également confiées par l'institution des courses (France Galop et le Trot) :

- la formation continue au travers de stages annuels notamment dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail et des soins aux animaux – 974 stagiaires formés en 2018 et 38 654 heures de formation dispensées ;
- le conseil et la prospective dans le secteur des courses hippiques<sup>9</sup>.
- l'action et la protection sociales

L'AFASEC participe au financement du régime complémentaire santé et prévoyance des professionnels des courses : contrat signé avec AG 2 R entre les représentants des employeurs et les représentants des salariés mais qui fait l'objet d'un financement tri partite original.

En matière d'action sociale, l'AFASEC assure de nombreuses prestations qui vont de l'accès au logement à l'aide à la reconversion professionnelle.

## **2. LE STATUT SOCIAL DES JOCKEYS SALARIES CONTESTE PAR LES PROPRIETAIRES REPUTES ETRE LEURS EMPLOYEURS**

### **2.1. Un statut social des jockeys de galop prévu par une circulaire s'appuyant sur un avis du Conseil d'Etat, confirmé par la jurisprudence**

Une circulaire du 9 juillet 1979 du ministre chargé de l'agriculture a fixé le statut social des jockeys de galop.

L'administration a cherché, au moyen de cette circulaire, à résoudre la question controversée de la protection sociale dont bénéficiaient les jockeys montant en course.

---

<sup>9</sup> L'AFASEC dispose d'un observatoire social sur l'activité d'entraînement des chevaux de courses et publie chaque année l'observatoire social de l'activité d'entraînement des chevaux de course.



Les caisses de mutualité sociale agricole ont longtemps accepté de servir des prestations à ceux des jockeys qui étaient par ailleurs lads ou apprentis salariés d'un entraîneur, de surcroît lorsque le jockey montait en course un cheval entraîné par son employeur habituel. Mais ce n'était pas le cas de tous les jockeys, et en outre, aucune cotisation n'étant assise sur les rémunérations perçues pour la monte en course, les caisses ont fini par refuser de prendre en charge le service des prestations en cas d'accidents.

Pour y remédier, le ministre chargé de l'Agriculture a sollicité l'avis de la Section Sociale du Conseil d'Etat sur la question de savoir si le propriétaire du cheval dont le jockey assure la monte en course doit être regardé comme son employeur au regard de la législation sociale agricole.

Au cours de sa séance du 29 mai 1979, la Section Sociale a rendu un avis dont la teneur est la suivante :

*« Il résulte de la réglementation des courses à laquelle se réfèrent les contrats passés par les jockeys que le jockey choisi pour monter un cheval en course, sous la responsabilité de celui qui le rémunère, pour le compte de ce dernier, et sur ses instructions, se trouve à son égard dans une situation de dépendance, quelle que soit la forme et la nature du contrat, le plaçant dans le champ d'application du régime de protection sociale défini pour les salariés.*

*De la même réglementation, il ressort que, sauf circonstances particulières, c'est le propriétaire du cheval qui doit être regardé comme l'employeur du jockey et assumer les obligations incombant à l'employeur en vertu de la législation sociale.*

*Les courses de chevaux étant destinées à encourager l'élevage des chevaux et à en améliorer la race, notamment en permettant la sélection des reproducteurs se rattachent à une activité agricole. Les propriétaires de chevaux, lorsqu'ils engagent ceux-ci dans les courses, participent à cette activité au même titre que les éleveurs et que les jockeys montant les chevaux en course. **Les jockeys sont donc au nombre des salariés qui, par application de l'article 1144-1° du code rural et des dispositions qui s'y réfèrent, relèvent des législations agricoles de protection sociale** ».*

Au vu de l'avis ainsi émis, la circulaire du 9 juillet 1979 du ministre de l'Agriculture a énoncé que, sous réserve de la situation particulière des jockeys-drivers participant à des courses au trot qui reste en cours d'étude, de celle des élèves jockeys sous statut scolaire et de celle des jockeys titulaires d'une licence délivrée par une autorité étrangère :

« Tous les jockeys montant dans les courses au galop sont désormais obligatoirement affiliés au régime des assurances sociales agricoles et au régime des accidents du travail, le propriétaire du cheval qui les recrute et qui les rémunère est leur employeur ; il est redevable, en cette qualité, de toutes les cotisations imposées par la législation sociale aux employeurs de main-d'œuvre agricole ».

Le Syndicat des propriétaires de chevaux de courses au galop a formé le 6 septembre 1979 un recours pour excès de pouvoir contre la circulaire en soutenant, tout à la fois « qu'elle émane d'une autorité incompétente et qu'elle fait une fausse application de la loi car la législation du travail ne peut s'appliquer aux jockeys qui restent et doivent demeurer indépendants ».

**La section du Contentieux du Conseil d'Etat a rejeté cette requête le 29 janvier 1982 et a confirmé que le jockey retenu pour monter un cheval en course se trouve envers le propriétaire de ce cheval dans la situation d'un salarié envers son employeur.**

La circulaire ayant un caractère contraignant, la question posée au Conseil d'Etat était de savoir si l'interprétation de la législation faite par la circulaire correspondait au droit applicable, auquel cas celle-ci était réputée n'être que purement interprétative et censée ne pas faire grief et toute requête tendant à son annulation n'était pas recevable.

Pour aboutir à la conclusion que le jockey qui monte dans une course au galop est le salarié agricole du propriétaire du cheval, le rapporteur de la section du contentieux a suivi le raisonnement suivant.

La reconnaissance de la qualité de salarié fait intervenir, en vertu des différents textes applicables trois éléments :

- l'existence d'une convention entre deux personnes ;
- l'existence d'une rémunération en contrepartie d'une prestation ;
- et un lien de subordination ou de dépendance du travailleur vis à vis de son employeur.

Sur ce dernier point, la jurisprudence de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation tend à considérer qu'il y a lien de subordination lorsque le travailleur exerce une activité profitable au contractant, dans le cadre d'un service organisé et selon des directives imposées par lui.

L'application de cette jurisprudence à la situation du jockey conduit à soutenir qu'il se trouve dans une situation de dépendance à l'égard du propriétaire du cheval qu'il s'engage à monter. Le propriétaire peut donner, soit personnellement soit par une personne mandatée, en l'occurrence l'entraîneur, des instructions au jockey pour la tactique à adopter dans la course, en fonction du tempérament du cheval, du nombre et de la qualité des concurrents, de l'état du terrain, etc...

De plus, le Conseil d'Etat a considéré qu'il ressort des dispositions du Code des Courses<sup>10</sup> qui régit les courses au galop, que le jockey ne travaille pas pour son propre compte, mais au profit de l'entreprise du propriétaire dont le cheval aura davantage de valeur après une course gagnée.

Le rapporteur en déduit que le jockey n'est pas normalement un travailleur indépendant, sauf s'il monte le cheval lui appartenant, mais qu'il est le salarié du propriétaire du cheval.

Subsidiairement, le syndicat requérant soutenait que le jockey était sous la dépendance, non du propriétaire du cheval, mais de l'entraîneur en invoquant deux arrêts de la Cour de Cassation :

- un arrêt de la Chambre Sociale du 11 octobre 1979 de Tauzia, reconnaît effectivement la qualité d'employeur du jockey à un entraîneur mais cet arrêt n'est pas décisif car dans cette affaire le jockey montait un cheval qui appartenait à l'entraîneur, lequel avait donc, dans ce cas la qualité du propriétaire ;
- un arrêt du 22 juillet 1970 Avril c/de Villèle, qui a admis qu'un jockey-lad était le préposé de l'entraîneur mais il s'agissait d'un arrêt d'espèce concernant un jockey-lad montant un cheval à l'entraînement.

Ce moyen a donc été écarté par le Conseil d'Etat.

---

<sup>10</sup> -l'article 68 qui interdit de donner à un jockey des instructions de nature à empêcher un cheval d'obtenir le meilleur classement possible (devenu art. 162-III) ;  
- l'article 102 IX qui traite du cas du jockey qui a "loué indûment ses services à plusieurs propriétaires pour la même course" (devenu art. 40-X) ;  
- l'article 114 IV selon lequel le jockey porte les couleurs du propriétaire sur sa casaque, ses manches, sa toque (devenu art. 17-II) ;  
- l'article 116 - I. qui indique que le propriétaire rémunère le jockey "dont il a utilisé les services" (devenu art. 18-II-1) ;  
- l'article 128-1 qui prévoit une sanction en cas d'utilisation des services d'une personne non munie d'une autorisation de monter (devenu art. 40),  
- L'article 13.6-1 aux termes duquel : "il sera interdit de monter pendant une durée déterminée à tout jockey convaincu d'avoir parié ou accepté de l'argent, comme présent, d'une personne autre que celle qui l'emploie" ;  
- L'article 157-1 qui règle l'hypothèse où un jockey aurait loué indûment ses services à plusieurs propriétaires pour la même course...

La section du contentieux s'est ensuite penchée sur la question de savoir si les jockeys salariés du propriétaire devaient être affiliés au régime agricole de protection sociale qui s'applique selon la loi aux « ouvriers et employés occupés dans... les exploitations d'élevage, de dressage, d'entraînement ».

En principe, une activité ne relève de l'élevage que si elle s'insère dans le cycle de la production animale, et ce cycle ne paraît devoir inclure que la reproduction, la sélection, la nourriture et l'engraissement des animaux, ainsi que la vente par le producteur.

Si le propriétaire qui élève des chevaux pour les vendre est imposé dans la catégorie des bénéficiaires agricoles, en revanche, les gains procurés par des chevaux de course élevés par leurs propriétaires, ont le caractère de bénéficiaires non-commerciaux, ce qui implique que l'élevage des chevaux aux seules fins de les faire courir ne serait pas une activité agricole.

Le Conseil d'Etat s'est rallié à la solution retenue par la circulaire attaquée en s'appuyant sur une jurisprudence de la Cour de Cassation dont il ressort que les sociétés de courses de chevaux ont une activité agricole dans la mesure où elles organisent des courses en vue d'encourager l'élevage et de favoriser la sélection des animaux (Cass. Civ. II 3 février 1960 SI Courses Vichy, Bull. Civ. II n° 83 p. 53 ; 23 avril 1966 - Bull. Civ. II n° 428 p. 342). En vertu de cette jurisprudence, par son seul objet, l'organisation des courses de chevaux a un caractère agricole<sup>11</sup>.

## **2.2. Un statut social contesté par les syndicats de propriétaires de chevaux de galop qui ne règle pas complètement la situation des apprentis et des lads jockeys**

Les propriétaires de chevaux et leurs conseils tant au trot qu'au galop ont toujours contesté le bien-fondé de la circulaire du 9 juillet 1979 qualifiant le propriétaire d'employeur du jockey.

Lorsqu'en 2016, l'Association générale des jockeys a souhaité obtenir des documents sociaux tels que les contrats de travail et les bulletins de paie pour que les jockeys puissent faire valoir leurs droits auprès des organismes sociaux, des bailleurs ou des banques, les propriétaires ont alors pris conscience qu'ils étaient les employeurs des jockeys pour la durée de la course et ils ont imaginé les conséquences qui pourraient en résulter pour leur régime fiscal, pour l'assiette des cotisations susceptible de s'appliquer à la monte gagnante et pour leur responsabilité en cas d'accident.

Ces craintes, fondées ou non, ont été nourries et amplifiées par les difficultés financières traversées par les propriétaires ces dernières années avec l'augmentation de la TVA, qui est passée de 5,5 % en 2013 à 20 % en 2017, des charges acquittées par les propriétaires aux entraîneurs pour les pensions des chevaux et les frais d'entraînement et avec la baisse des allocations et primes versées aux propriétaires<sup>12</sup>.

Les propriétaires ont fait valoir qu'ils ne voulaient pas être soumis aux obligations auxquelles les employeurs doivent habituellement se conformer en matière de prévention des risques professionnels ni être tenus pour responsables en cas de d'accidents. Dans un contexte économique défavorable au monde des courses, ils ne souhaitaient surtout pas être soumis à des obligations pouvant entraîner des charges financières supplémentaires.

---

<sup>11</sup> A noter que cette solution est expressément prévue par la loi : l'article 2 de la loi du 2 juin 1891 ayant pour objet de réglementer l'autorisation et le fonctionnement des courses de chevaux précise que seules sont autorisées « les courses de chevaux ayant pour but exclusif l'amélioration de la race chevaline et organisées par des sociétés dont les statuts sociaux auront été approuvés par le ministre de l'agriculture ». L'objectif exclusif des courses, défini par le législateur, est donc celui de l'amélioration de la race chevaline.

<sup>12</sup> en 2017 le montant des encouragements versés était de 280 million d'euros et en 2018 France Galop a décidé de baisser ce montant de 25 million d'euros afin de tenir compte de la baisse des paris.

Le rapport du député Jean Arthuis sur la filière équine indique en effet que « les propriétaires de chevaux de courses ont été de tous temps des financeurs nets du monde des courses. Les frais de pension et de travail chez l'entraîneur se situent dans une fourchette de 1 500 € à 2 200 € par mois, les propriétaires perçoivent la prime propriétaire fortement dégressive des dotations de courses quand leur cheval termine dans les cinq premières places au Galop ou dans les sept premières au Trot. Désormais les recettes couvrent à peine 50% des dépenses ». Dans ce contexte, les propriétaires ont craint que la perte financière qu'ils subissent pour l'entretien du cheval soit alourdie par des contentieux prud'homaux ou des charges sociales supplémentaires.

Enfin, au plan fiscal, ils craignaient qu'en étant officiellement reconnu comme employeur de jockeys, le propriétaire non intervenant (non assujéti à l'impôt sur les gains de course) voit son activité requalifiée par la DGFIP en activité de propriétaire participant (ce qui l'assujétirait à l'impôt).

Les arguments juridiques avancés à l'encontre de la circulaire de 1979 se sont multipliés dans la presse professionnelle et ont été présentés à la mission.

### **2.2.1. Un lien de subordination entre propriétaire et jockey contesté sur le plan des consignes de course...**

Ainsi les propriétaires soutiennent qu'un jockey peut n'exercer qu'une monte unique de quelques minutes au profit d'un propriétaire au cours de l'ensemble de sa carrière ; qu'il reçoit des instructions de monte de la part de l'entraîneur du cheval et non pas du propriétaire ; que le jockey est rémunéré selon des règles préétablies par le Code des courses et non négociées avec le propriétaire, que bon nombre de jockeys font appel aux services d'un agent...

Du point de vue des représentants des propriétaires de chevaux, ces arguments suffisent à qualifier le jockey de travailleur indépendant. Ils sont cependant disposés à reconnaître au jockey le statut de salarié mais seulement s'il est lié par un contrat de monte exclusif avec le propriétaire, ce contrat, au demeurant très rare, l'empêchant de monter d'autres chevaux et cette contrainte pouvant être constitutive d'un lien de subordination. Cette analyse a été confirmée par la Cour de cassation qui a jugé « qu'un contrat réservant à l'employeur, moyennant une rétribution du salarié venant s'ajouter à son salaire de cavalier d'entraînement, l'exclusivité de ses services pour les montes en courses plates chaque fois que celui-ci en serait requis, dans des conditions de lieu et d'horaire qu'il fixait seul, constitue un lien de subordination juridique caractérisant l'existence d'un contrat de travail. » (Cour de cassation, Chambre sociale, 11 octobre 2006, 05-41503)

Sur la question de savoir si le propriétaire du cheval donne effectivement des instructions au jockey, les propriétaires invoquent pour frapper les esprits, la situation de l'Aga Khan, notable propriétaire de chevaux s'il en est, qu'ils ne voient pas s'abaisser à donner des instructions à un jockey avant que ce dernier ne participe à une course.

Si le propriétaire est présent dans le rond de présentation, ce qui n'est pas si fréquent, il se contente selon eux, d'assister aux ordres donnés par l'entraîneur au jockey car le plus souvent, le propriétaire n'a pas la technicité ou la compétence pour donner des instructions au jockey, faute d'avoir une quelconque expérience d'entraînement ou de monte en course.

Le postulat selon lequel le jockey monterait sur les instructions du propriétaire se trouverait donc totalement contredit par la pratique. Les syndicats de propriétaires que la mission a rencontrés reconnaissent en revanche que des instructions sont effectivement données par l'entraîneur.

Or, selon l'analyse faite par le Conseil d'Etat, l'absence d'instruction donnée personnellement par le

propriétaire ne suffit pas à faire tomber le lien de subordination l'unissant au jockey dès lors que ces instructions ont été données par l'entraîneur, choisi et appointé par le propriétaire et sur son mandat.

Le modèle type de contrat liant un propriétaire et un entraîneur prévoit à cet égard que ce dernier doit assurer la préparation, l'entretien et l'entraînement des chevaux lui appartenant, procéder aux engagements dans toutes les courses publiques qui lui apparaîtront les plus conformes à leur aptitude et à leur valeur, et prendre toutes les initiatives qu'exigent leur condition physique et leur état de santé. D'évidence ce mandat et les initiatives qui en découlent englobent les instructions au jockey en vue de gagner les courses.

### **2.2.2. ... comme sur le plan de la relation économique**

Au plan économique, la circulaire de 1979, comme le Code des courses au galop, mettent à la charge du propriétaire le paiement des cotisations sociales sur le montant de la monte minimum garantie, chevaux arrivés non placés.

Les syndicats de propriétaires observent que la rémunération allouée au jockey pour les montes gagnantes et placées, n'est pas versée par le propriétaire au jockey, mais résulte de la répartition du gain entre propriétaire, entraîneur et jockey, directement prévue par le code des courses. Ils en déduisent que le lien économique entre propriétaire et jockey ne couvre pas la totalité de la rémunération du jockey notamment en cas de monte gagnante.

La mission considère que cet argument n'est pas non plus déterminant. La répartition des gains à laquelle procède le code des courses au galop l'a été sous l'égide du conseil d'administration de France Galop dans lequel sont représentés les syndicats de propriétaires, elle constitue une mesure de simplification administrative pour verser des gains dont le fait déterminant est bien la victoire du cheval du propriétaire monté par le jockey.

Une lecture attentive du code des courses au galop confirme que la charge de la rémunération du jockey relève bien du propriétaire du cheval<sup>13</sup>.

Il en est de même dans les courses de trot : le versement au jockey est bien à la charge du propriétaire. Les propriétaires sont en effet les seuls interlocuteurs de la société mère. Le Trot verse en principe 100 % des gains de course au propriétaire. Il est d'usage que le propriétaire verse 15 % du gain de course à l'entraîneur et 5 % au driver. Mais les drivers les plus réputés peuvent bénéficier d'un gain de courses plus élevé, jusqu'à 8 %. La monte perdante donne lieu au paiement d'un forfait de 50 € qui n'est fixé par aucun texte. Au trot donc, le propriétaire verse directement la rémunération du driver quand bien même celui-ci n'est pas reconnu comme étant salarié du propriétaire, ce qui atteste que les sommes allouées au jockey sont bien supportées au plan économique par le propriétaire.

Enfin certains syndicats de propriétaires posent la question de la validité du montage juridique issu de la circulaire de 1979 au plan du droit de la sécurité sociale : ainsi les jockeys qui gagnent x euro de salaire en cas de monte perdante peuvent toucher 50 fois x euros de BNC en cas de monte

---

<sup>13</sup> Le code des courses de galop fixe les dispositions s'appliquant aux propriétaires et aux jockeys notamment en matière de rémunération L'article 18 II du même code concerne les rétributions dues par le propriétaire aux jockeys, cavaliers et apprentis. - Le propriétaire est redevable de sommes dues pour les montes et les déplacements du jockey, du cavalier ou de l'apprenti dont il a utilisé les services. Ces sommes sont versées dans les conditions fixées à l'article 43 § VI et VIII et à l'article 45 § IX et X du présent Code.

L'article 43 régit les dispositions applicables aux jockeys en matière de rémunération et de défraiement. Il fixe notamment le délai de paiement des montes et des frais de déplacement des jockeys. - A l'exception des remboursements qui sont décidés de gré à gré et dont le propriétaire et le jockey font leur affaire personnelle, le paiement des montes et du remboursement des frais de transport et de l'indemnité forfaitaire de déplacement est porté par les soins de France Galop au crédit du compte du jockey par le débit du compte du propriétaire. Le jockey peut percevoir ce paiement à partir du douzième jour qui suit le jour de la course.

gagnante dont 49 fois x euros échappent à l'assiette des cotisations sociales... sur le seul fondement d'une circulaire. Cette situation leur apparaît juridiquement contestable d'autant qu'il n'est pas certain que les BNC soient déclarés socialement. En effet s'il est possible de cumuler une activité de salarié et de travailleur indépendant, ce cumul ne peut en principe pas concerner la même prestation de service ou la même activité.

La mission considère que cette critique peut être entendue au plan du droit de la sécurité sociale et notamment au plan de la hiérarchie des normes qui gouverne les dispositifs d'exonération des charges sociales ou de création d'assiette forfaitaire mais qu'elle est inopérante en matière du droit du travail, l'existence d'un lien de subordination hiérarchique attestant la présence d'un contrat de travail.

### **2.2.3. Une différence incomprise de statut social entre galop et trot**

Les syndicats de propriétaires de chevaux de galop s'étonnent que la circulaire de 1979 exclue de son champ d'application les drivers participant à des courses au trot pour lesquels il est indiqué que leur situation fait l'objet d'une étude. Selon eux la circulaire crée une différence de traitement infondée entre jockeys de galop et jockeys drivers de trot, la relation unissant le driver et le propriétaire étant en tous points identique à celle liant le jockey et le propriétaire du cheval de galop qu'il monte.

La mission observe que les différences de statut des acteurs peuvent être significatives entre Trot et Galop :

- les règles liées à l'âge limite, au poids et à la taille du jockey sont plus contraignantes pour le galop et l'obstacle ;
- l'interdiction faite par le code des courses au jockey de galop et d'obstacle d'être propriétaire du cheval qu'il monte alors qu'au trot il existe de nombreux entraîneurs-drivers (90% des entraîneurs sont titulaires d'une autorisation de monter) voire propriétaires-entraîneurs-drivers. Les drivers sont de ce fait protégés durant la monte par la couverture sociale liée à leur statut principal soit propriétaire éleveur (donc non salarié agricole) soit entraîneur, l'activité de jockey-driver étant dans le prolongement de ce statut ;
- une fréquence des accidents du travail plus élevée au galop qu'au trot.

### **2.2.4. Un statut social des apprentis et lads-jockeys à préciser**

La circulaire de 1979 exclut également de son champ d'application les apprentis liés par un contrat d'apprentissage à un entraîneur qui doit assumer, précise la circulaire, les responsabilités de l'employeur. Les représentants des propriétaires s'interrogent sur les conséquences de cette option : l'apprenti qui n'est donc pas, selon la circulaire, le salarié du propriétaire ne devrait pas recevoir en toute logique d'instruction du propriétaire (ne les recevant que de son employeur l'entraîneur) alors que le jockey professionnel serait susceptible d'en recevoir.

Sur ce point la mission rappelle que le contrat d'apprentissage dispose d'un fondement juridique fixé en application de la loi, c'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 1 à 3 ans. Si l'entraîneur maître d'apprentissage fait monter l'apprenti en course c'est dans le cadre de la formation qu'il lui dispense, les instructions qui lui sont délivrées par l'entraîneur le sont également dans ce cadre.

Pour ce qui concerne les courses de galop, la situation des apprentis est réglée par l'article 43 du code des courses : seul l'entraîneur maître de stage ou le CFA peut demander au commissaire des courses l'autorisation de monter en course pour le compte de l'apprenti et c'est l'employeur (en l'occurrence l'entraîneur) qui supporte la charge du paiement des cotisations sociales qui ne sont pas versées par France galop.

En matière de courses de trot, cependant, une difficulté importante subsiste. Dès qu'il entre en possession de la licence de monter en course l'apprenti peut monter pour un autre employeur que le sien c'est-à-dire pour une personne autre que l'entraîneur qui est son maître d'apprentissage. Dans ce cas, si un accident survient l'apprenti n'a pas de couverture sociale car aucune déclaration d'emploi n'a été faite pour le jeune concerné. La SECF observe que la position de la mutualité sociale agricole s'est durcie sur ce point. En cas de course réalisée pour le compte d'un autre employeur et sans contrat de travail, la mutualité sociale agricole refuse en effet la prise en charge de l'accident du travail survenu à l'apprenti y compris au titre de l'assurance maladie liée au contrat d'apprentissage, ce qu'elle tolérait auparavant.

Selon la SECF, environ 750 lads-jockeys et apprentis montent en course. Sous le vocable d'apprentis on retrouve à la fois des apprentis au sens du code du travail mais aussi des stagiaires de l'enseignement scolaire. La mission n'a pas été en mesure de déterminer le nombre de montes réalisées par ces apprentis et lads jockeys pour le compte d'un autre employeur que celui qui les occupe habituellement.

### **2.3. Un dispositif de déclaration des salaires à la mutualité sociale agricole perfectible et préjudiciable au suivi des droits sociaux**

Les jockeys de galop sont affiliés en qualité de salariés agricoles à la caisse de mutualité sociale agricole d'Île de France (MSA IdF) qui gère les relations avec France Galop dans le cadre du dispositif de paiement des cotisations en un lieu unique dit LUCEA<sup>14</sup>.

France GALOP a indiqué à la mission que la demande de l'association de jockeys d'éditer les documents sociaux n'a été formulée que très récemment. Cette demande a été rendue nécessaire par l'évolution des modalités de gestion de la MSA. Auparavant la mutualité sociale agricole se satisfaisait d'une attestation émise par France GALOP pour compléter les droits sociaux d'un jockey qui demandait par exemple sa retraite ou souhaitait bénéficier des indemnités journalières maladie ou de l'assurance chômage.

France GALOP a déclaré à la mission que la MSA IdF à qui elle adresse électroniquement les déclarations de salaires dans le cadre du dispositif LUCEA n'est pas en capacité de traiter le volume

---

<sup>14</sup> LUCEA permet à une entreprise implantée sur plusieurs départements de centraliser auprès d'une seule MSA (MSA de liaison) ses versements de cotisations pour les salariés de tous ses établissements. L'adhésion à LUCEA permet à l'employeur de bénéficier d'une gestion centralisée des déclarations des salaires et des paiements des cotisations et contributions sociales.

L'employeur déclare en une seule fois l'ensemble des rémunérations versées et réalise un paiement unique pour tous les salariés de l'entreprise.

LUCEA est un service qui nécessite peu de formalités : un seul bordereau de versement mensuel (BVM) pour le paiement des cotisations à échéance mensuelle, quel que soit le nombre des établissements ; un seul bordereau trimestriel d'appel des cotisations (facture) pour l'ensemble des établissements ; un paiement unique à chaque échéance, le règlement des cotisations et des contributions sociales est effectué par virement ou par tout autre moyen dématérialisé.

global des 77 000 contrats de travail en CDD liés aux courses de galop ni de gérer la déclaration sociale nominative<sup>15</sup> (DSN) pour les jockeys.

De son côté, la MSA IdF indique que France Galop n'a pas eu la capacité de fournir les informations qu'exige la DSN, notamment les déclarations préalables à l'embauche et l'identification de l'employeur qui devrait être le propriétaire du cheval.

Or si les DSN avaient pu être correctement gérées par la mutualité sociale agricole (selon la norme qui prévaut pour l'ensemble des organismes sociaux et des employeurs) les déclarations de salaires et le paiement des cotisations réalisés par France GALOP auraient permis de fournir à l'ensemble des organismes sociaux (MSA, Pôle emploi, les organismes de retraite complémentaire, l'organisme de formation professionnelle etc) les informations utiles au service de leurs prestations... Resterait néanmoins pendant le problème des justificatifs de revenus destinés aux banques notamment pour obtenir des prêts ou ceux réclamés par les propriétaires pour conclure un bail.

Selon la MSA IdF et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole, l'échange de données informatisé pour la gestion des jockeys présente des spécificités qui s'écartent des exigences fixées par la norme NEODES<sup>16</sup> :

- il n'y a pas de déclaration préalable à l'embauche (DPAE) véhiculée par le fichier transmis,
- l'embauche n'est pas enregistrée,
- le contrat de travail n'est pas identifié,
- France Galop signale un CDD pour chaque course, mais pour ne pas bloquer le système par l'absence de DPAE, la MSA IdF doit gérer le jockey en CDI,
- un employeur fictif est créé qui correspond à l'hippodrome du lieu de la course avec un SIRET qui n'est d'ailleurs pas celui de l'hippodrome afin de ne pas attribuer à cet hippodrome des salariés qui ne sont pas les siens.

Le fichier transmis par France Galop contient les enregistrements suivants :

- SIREN de FRANCE GALOP (401415500)
- Etablissement (= hippodrome) sur lequel s'est déroulé l'activité : ET75XXXXXX
- Code BT APE : 3 150
- N° de Sécurité Sociale du jockey
- Nom / prénom du jockey
- Date de naissance du jockey (ex : 19750406)
- Début de période de rémunération (ex : 20180401)
- Fin de période de rémunération (ex : 20180430)
- Nombre d'heures rémunérées (ex : 49 pour avril)

---

<sup>15</sup> La DSN est un fichier mensuel produit à partir de la paie. Il est destiné à communiquer les informations nécessaires à la gestion de la protection sociale des salariés aux organismes et administrations concernées. Elle remplace l'ensemble des déclarations périodiques et diverses formalités administratives adressées par les employeurs à une diversité d'acteurs (MSA, CAMARCA, organismes complémentaires, FAFSEA, Pôle emploi, Centre des impôts, notamment). La DSN repose sur les données de la paie au sens large : salaires, cotisations, NIR, SIRET, N° de contrats, etc. La DSN est donc un sous-produit de la paie, généré par le logiciel de paie, qui doit donc être compatible. Une DSN doit être émise pour chaque établissement d'affectation et inclure tous les salariés qui y sont rattachés. Une entreprise (SIREN) adressera ainsi dans son fichier autant de structures DSN qu'il y a d'établissements (SIRET).

<sup>16</sup> La norme NEODES (Norme d'Echange Optimisé des Déclarations Sociales) est la norme technique du dispositif DSN



- Type de rémunération (01 = rémunération brute)
- Montant de la rémunération (ex : 627 pour avril)

La MSA IdF a indiqué à la mission ignorer la règle de calcul appliquée par France Galop pour déterminer le nombre d'heures rémunérées déclarées. Le fichier transmis n'identifie pas le nombre de montes réalisées par le jockey sur la période déclarée, il n'est donc pas possible de déterminer la règle d'équivalence mise en œuvre par France Galop.

Pour ce qui concerne les attestations des salaires en cas d'arrêt de travail (maladie ou accident du travail) la MSA auprès de laquelle est affilié le jockey reçoit une attestation de salaires cumulant la rémunération globale du mois perçue au titre de l'activité de jockey. Il arrive que certaines MSA de province qui ont réceptionné un avis d'arrêt de travail ou une déclaration d'accident du travail interrogent la MSA Ile-de-France, non pas pour récupérer les éléments de rémunération, mais pour avoir confirmation que le jockey a bien été déclaré par France Galop.

Enfin, si la caisse ne reçoit plus d'enregistrement au nom du jockey pendant un an, celui-ci est radié des bénéficiaires de l'assurance maladie (s'il n'est pas couvert à ce titre par un emploi permanent de cavalier d'entraînement ce qui est souvent le cas).

La mission observe que les fichiers transmis par France Galop ne sont pas compatibles avec la DSN.

Les données transmises ne sont pas non plus cohérentes avec les règles édictées par la circulaire de 1979 puisque ce n'est pas le propriétaire qui est employeur du jockey mais un hippodrome fictif considéré comme un établissement de France Galop. En outre, pour pallier l'absence de déclaration préalable à l'embauche, la MSA a pris le parti d'enregistrer le jockey comme étant en CDI.

Ces libertés prises avec la réalité des situations juridiques, dont on entend bien qu'elles ont été adoptées non pas dans un but frauduleux, puisque les montants déclarés sont les bons, mais bien dans celui d'enregistrer les informations liées à la gestion des jockeys en composant avec les exigences de la norme NEODES ne permettent cependant pas de véhiculer les droits des jockeys auprès des organismes sociaux autres que la MSA.

La solution envisagée par France Galop pour régulariser les déclarations sociales et fournir comme le demandait l'Association générale des jockeys de galop (AGJ), l'ensemble des documents administratifs qui en découlent fut la suivante.

- Établir un contrat de travail à durée déterminée entre le propriétaire et le jockey pour le temps de la course, justifié par une tâche occasionnelle,
- Procéder à la déclaration préalable à l'embauche auprès de la mutualité sociale agricole,
- Etablir les documents sociaux le bulletin de paie et les documents de fin de contrat de travail (solde de tout compte, attestation pôle emploi et certificat de travail),
- Fournir l'ensemble des données exigées par la norme NEODES.

A cet effet, France GALOP a élaboré des modèles de contrat de travail, de bulletin de paie, de solde de tout compte et de certificat de travail qui figurent en annexe n°10. Pour l'émission de ces documents et leur signature France-Galop avait proposé aux propriétaires une approche simplifiée.

Cette solution consistait à ce que chaque propriétaire donne mandat à France GALOP et chaque jockey donne mandat à l'Association des jockeys pour signer les contrats de travail et les documents sociaux.

Il était prévu que le mandat ainsi donné par les propriétaires ait une base juridique dans le code des courses ; celui donné à l'association des jockeys devait être établi annuellement au moment du renouvellement de la licence du jockey et figurer également dans le code des courses.

Ces modalités simplifiées devaient rendre possible la gestion des 77000 contrats de travail à durée déterminée correspondant à l'ensemble des montes réalisées par les jockeys de galop chaque année.

Au plan juridique, ces mandats auraient autorisé France GALOP à procéder à l'ensemble des déclarations sociales auprès de la MSA Île-de-France dans le cadre de la déclaration sociale nominative en qualité de tiers déclarant pour le compte des propriétaires employeurs.

Ce dispositif, pour être mis en œuvre, nécessitait donc une modification du code des courses requérant dans les instances de France GALOP un vote à la majorité des 2/3. L'opposition des associations de propriétaires n'a donc pas permis de mettre en œuvre cette solution.

## 2.4. Un statut social de salarié jamais étendu aux jockeys de trot

La circulaire du 9 juillet 1979 relative au statut social des jockeys pose le principe qu'au galop, les jockeys sont salariés du propriétaire du cheval le temps de la course.

Cette circulaire a d'emblée écarté la transposition de cette règle au trot au motif que la question était à l'étude. Depuis lors – 40 ans se sont écoulés - cette question est restée en suspens et si un jockey driver de trot peut être salarié, il l'est de l'entraîneur et non pas du propriétaire.

Pour Le Trot les relations de travail entre propriétaires, entraîneurs et jockeys peuvent être résumés au moyen du tableau suivant.

**Tableau n° 7 : Le statut social actuel des jockeys de trot**

	<b>Monte pour son employeur / maitre de stage</b>	<b>Monte pour un tiers (monte extérieure)</b>
<b>Jockey professionnel « non salarié agricole »</b>	-	Prestation de service
<b>Jockey professionnel salarié</b>	Contrat de travail	Prestation de service
<b>Lad jockey</b>	Contrat de travail	Prestation de service
<b>Apprenti</b>	Contrat d'apprentissage / convention de stage	Prestation de service

Source SECF

LeTrot écarte tout lien de subordination entre un propriétaire et un jockey, pour les raisons déjà avancées par les associations de propriétaires de chevaux de galop : le propriétaire ne donne pas de consignes au jockey, il ne fournit pas de moyens et il n'a aucun contrôle sur le déroulement de la course, il n'existe pas de contrats de jockey et des contrats de meilleure monte (à la différence du galop). Au rond de présentation des courses, c'est l'entraîneur qui parle au jockey et lui donne des consignes et non pas le propriétaire qui ne dispose pas des compétences techniques requises.

Par ailleurs, si dans la plupart des cas les prix sont versés par les propriétaires aux jockeys, la SECF

observe qu'aucune disposition n'interdit la rémunération du jockey par l'intermédiaire d'un entraîneur, ce qui peut être le cas du jockey professionnel salarié d'un entraîneur et montant un cheval qu'il entraîne. Sur ce point la SECF n'a pas de visibilité sur les flux financiers entre propriétaires, entraîneurs et jockeys, dans la mesure où elle paye la totalité du prix de la course au propriétaire.

LA SECF considère donc que les spécificités du trot écartent l'existence d'un lien salarial entre le jockey et le propriétaire du cheval. Pour justifier cette position, la société mère avance les arguments complémentaires suivants qui n'apparaissent pas probants à la mission.

- Dans la majorité des cas, le propriétaire ne sait pas qui va monter son cheval ; il ne choisit pas le jockey.
- La déclaration de partant (il existe une déclaration obligatoire auprès de la SECF de la participation d'un cheval et du jockey à une course) est faite par l'entraîneur dans 99,9% des cas.
- En cas de double monte (lorsqu'un jockey est déclaré partant deux fois dans une même course, sur deux chevaux différents), la SECF s'adresse en priorité aux entraîneurs concernés.
- En cas de changement de monte (lorsque le jockey déclaré est indisponible au moment de la course), les commissaires de course s'adressent à l'entraîneur qui désigne un autre jockey. L'amende est attribuée soit à l'entraîneur qui ne s'est pas assuré de la disponibilité du jockey, soit au jockey indisponible.
- En cas de résiliation du contrat d'un apprenti après la déclaration de partant, la SECF se tourne vers l'entraîneur qui l'a déclaré, pour régulariser la situation.
- En cas de monte extérieure par un lad jockey ou un apprenti, l'entraîneur qui en bénéficie doit solliciter l'entraîneur auquel est lié le lad jockey ou l'apprenti concerné, pour vérifier sa disponibilité (Code des courses, art. 37 VIII).
- Le matériel nécessaire à la monte est fourni par l'entraîneur (brides, sulky, casaques, ...) et par le jockey lui-même (selle, toque).
- Certains jockeys ont recours à des agents pour gérer leur carrière (une trentaine de jockeys est concernée).
- Le jockey professionnel peut conclure un contrat de parrainage, sans avoir besoin de l'accord du propriétaire ou de l'entraîneur.
- Au trot, il n'existe pas de contrat écrit entre les jockeys et les propriétaires. En revanche, des liens existent entre les entraîneurs et les jockeys pour s'assurer de leur monte.

Ces arguments complémentaires n'atténuent en rien le lien de subordination qui existe entre le propriétaire et le jockey-driver dès lors que ce lien s'exerce le plus souvent par le mandataire du propriétaire, à savoir l'entraîneur qui lui passe effectivement des consignes au jockey.

En outre, pour la SECF, la situation particulière des lads-jockeys et des apprentis qui se trouvent en situation de jockeys volants, sans couverture sociale, ne paraît pas pouvoir être résolue par un contrat de travail aux motifs suivants :

- La question du cumul des contrats et de la durée légale maximum de travail se poserait pour les jockeys salariés, les lads jockeys et les apprentis,

- Il conviendrait de recourir au CDD d'usage alors que la réglementation ne le prévoit pas,
- la multiplication des contrats à émettre et l'ensemble des documents sociaux poseraient d'insurmontables problèmes de gestion,
- la question de l'employeur du jockey montant le cheval d'un propriétaire étranger n'est pas résolue,
- les conséquences au plan fiscal de ce statut d'employeur pour les propriétaires non intervenants ne sont pas clarifiées.

La mission considère que ces arguments ne sont pas de nature à prouver l'inexistence d'un lien de subordination mais soulignent plutôt les difficultés de gestion qui découleraient de la mise en place d'un contrat de travail.

#### **2.4.1. Un cavalier d'entraînement montant un cheval entraîné par son employeur demeure son salarié le temps de la course**

Nonobstant la position prise par le Conseil d'Etat selon laquelle un jockey est le salarié du propriétaire d'un cheval, le temps de la course, la question se pose cependant de savoir si un cavalier d'entraînement, salarié d'un entraîneur, qui monte en course un cheval confié par un propriétaire à son employeur peut demeurer, au plan juridique, le salarié de l'entraîneur le temps de la course, comme c'est la pratique dans la filière trot.

Plusieurs arrêts de la Cour de cassation confirment que la monte en course est un élément du contrat de travail existant entre le cavalier d'entraînement et l'entraîneur qui l'emploie.

Tel est le cas si le contrat de travail du cavalier d'entraînement prévoit les montes en course.

Dans un arrêt du 11 octobre 2006 (n° 05-41503), la Chambre sociale de la Cour de cassation a rappelé que certes le contrat de monte conclu entre un jockey et un entraîneur constitue un contrat civil d'entreprise et non un contrat de travail ; que, conclu entre deux sujets déjà parties à un contrat de travail ayant pour objet une tâche distincte et permanente, le contrat de monte conserve sa nature civile et ne peut être considéré comme un avenant à ce dernier. Mais la Cour de cassation a précisé que si le contrat réservait à l'employeur, moyennant une rétribution du salarié venant s'ajouter à son salaire de cavalier d'entraînement, l'exclusivité des services du jockey pour les montes en courses chaque fois que celui-ci en serait requis, dans des conditions de lieu et d'horaire fixées par l'entraîneur il y avait relation de travail dans un lien de subordination juridique caractérisant l'existence d'un contrat de travail.

#### **2.4.2. Les gains de course versés par un tiers constituent une rémunération liée au contrat de travail conclu avec l'entraîneur du cheval gagnant**

Tel est également le cas si le cavalier d'entraînement monte en course les chevaux de son employeur/entraîneur.

Dans un arrêt du 29 juin 2004 (N° de pourvoi: 03-30088), la Cour de cassation a rappelé que dans le calcul des cotisations de sécurité sociale, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment gratifications, primes et tous autres avantages en argent de même que le cas échéant les sommes versées directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire. Il en est ainsi des primes dites " gains de course " versées par un entraîneur de chevaux à des entraîneurs salariés montant en course les

chevaux de leur employeur.

La Cour de cassation a relevé que, dans cette affaire, la Cour d'appel n'a pas vérifié que les salariés n'avaient pas la liberté de prendre en charge les chevaux ou de refuser de les prendre en charge, ne conduisaient pas la course en toute indépendance et n'étaient pas personnellement assurés à raison de la responsabilité civile qu'ils pouvaient, le cas échéant, encourir. Les courses effectuées avec le cheval de l'employeur, principalement dans l'intérêt de celui-ci, constituaient le prolongement et l'aboutissement d'un entraînement lui-même réalisé sous un lien de subordination.

Tel est enfin le cas y compris lorsque les gains de course sont versés au cavalier d'entraînement par un tiers autre que l'entraîneur.

Dans un arrêt du 29 juin 2004, (N° 03-30211) la Cour de cassation a indiqué qu'aux termes de l'article L. 741-10 du Code rural, l'assiette des cotisations sociales agricoles comprend toutes les sommes versées aux travailleurs, notamment les salaires ou gains proprement dits, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, sous la seule condition qu'elles soient versées en contrepartie ou à l'occasion du travail et sans qu'il y ait lieu de distinguer selon que ces rémunérations sont versées par l'employeur ou par un tiers ; que le tribunal qui a constaté que la prime litigieuse avait été allouée par la SECF à la société Ecurie Le Tremont et redistribuée par celle-ci à ses salariés dont l'activité normale est de faire courir des chevaux dans des courses au trot, lorsque ces derniers gagnaient une course, en a exactement déduit que ces gains entraient dans la catégorie des "primes, gratifications ou tous autres avantages en argent" et devaient en conséquence être soumis à cotisations.

**Dans ces conditions, au vu des arrêts précités de la Cour de cassation, la mission estime qu'il est fondé qu'un cavalier d'entraînement soit considéré comme salarié de l'entraîneur le temps de la monte en course.**

## **2.5. Une profession à risque justifiant une couverture sociale solide**

Il est difficile de cerner précisément la fréquence des accidents affectant les jockeys car il n'existe pas de codification accident du travail permettant à la MSA de circonscrire les accidents dont ont été victimes les jockeys de trot ou de galop lors des montes en course.

En 2012, la CCMSA a cherché à isoler le nombre d'accidents du travail dont ont été victimes les salariés occupés à des activités d'entraînement. 496 accidents avec arrêt avaient été recensés concernant le galop et 108 accidents de même nature concernant le Trot.

Ces données statistiques ne sont pas suffisamment précises dans la mesure où elles englobent tous les salariés non seulement les jockeys mais aussi les cavaliers d'entraînement et autres salariés. Elles ne tiennent pas compte des accidents frappant les jockeys « volants » courant pour un entraîneur qui n'est pas leur employeur habituel.

L'association générale des jockeys de galop en France tient à jour des statistiques des accidents de travail survenus dans les courses de galop d'où il ressort que les courses d'obstacles donnent lieu à des accidents qui peuvent être quatre fois plus fréquents qu'en courses de plat. Ces données statistiques pour 2017 et 2018 figurent en annexe n° 7.

Ces statistiques collectées sur une base déclarative concernent une population de jockeys limitée à moins de 500 personnes qui accomplissent sur une année environ 77 000 montes et qui sont

victimes de 250 à 300 accidents par an. Certes un même jockey peut avoir la malchance d'avoir plusieurs accidents la même année, mais le risque auquel il s'expose en course paraît considérable : une monte sur 250 donne lieu à un accident.

Comparativement, la fréquence des accidents survenus à l'occasion de l'entraînement de plat ou de galop est beaucoup moins importante.

**Tableau n° 8 : Fréquence des accidents en course de plat**

Accidents au PLAT	2015	2016	2017	2018
En course avec arrêt de travail	38	43	34	33
En course sans arrêt de travail	6	12	9	11
A l'entraînement avec arrêt de travail	7	11	6	3
A l'entraînement sans arrêt de travail	0	0	1	
<b>TOTAL accidents</b>	<b>51</b>	<b>66</b>	<b>50</b>	<b>47</b>

Source AGJ

**Tableau n° 9 : Fréquence des accidents en obstacle**

<b>Accidents en OBSTACLE</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
En course avec arrêt de travail	204	188	135	138
En course sans arrêt de travail	46	52	41	41
A l'entraînement Avec arrêt de travail	11	10	7	7
A l'entraînement sans arrêt de travail	0	0	3	1
<b>TOTAL accidents</b>	<b>261</b>	<b>250</b>	<b>186</b>	<b>187</b>

Source AGJ

Ces accidents sont parfois très graves. Ainsi tout récemment une apprentie jockey de 21 ans est décédée en pleine course. Elle n'a pas survécu à une chute impliquant quatre chevaux et autant de jockeys dimanche 9 juin 2019 à Blain-Bouvron-le-Gavre (Loire-Atlantique) dans une épreuve de plat au galop. Âgée de vingt et un ans, elle avait commencé sa carrière en 2016, monté soixante-dix-huit courses et signé quatre victoires. Elle est décédée lundi 10 juin 2019.

Ces accidents peuvent aussi être assortis de longs arrêts de travail : en 2015, 80 accidents ont donné lieu à des arrêts de travail individuels de plus de 6 mois, 83 en 2016, 40 en 2017 et 49 en 2018.

La filière hippique est inscrite comme étant prioritaire dans le Plan Santé Sécurité au Travail (PSST) de la MSA et plus particulièrement en Ile-de-France qui, comme précisé plus haut, est l'interlocuteur

unique de France Galop dans le cadre du dispositif LUCEA.

Pour prévenir ces accidents du travail, la MSA intervient chaque année auprès des entreprises hippiques en :

- animant des formations à la connaissance du comportement du cheval pour travailler en sécurité,
- diffusant un kit de préparation physique et mentale destiné aux cavaliers et professionnels du cheval,
- proposant l'intégration de cours de gestion de la chute dans les établissements scolaires préparant aux métiers du cheval,
- améliorant la connaissance sur les facteurs de survenue des accidents,
- mettant en place des partenariats locaux avec des relais professionnels et organismes de la filière hippique afin de faciliter la diffusion des messages de prévention.

Ces messages qui figurent dans la PSST en vigueur au plan national et sont repris dans celui de la région Île de France, semblent avoir une influence limitée sur l'évolution de la fréquence des accidents des jockeys de galop.

Une analyse statistique réalisée en 2012 par la MSA IdF (qui concentre dans sa circonscription les acteurs majeurs des courses hippiques) a mis en évidence que les accidents du travail de la filière sont nombreux et graves. **Malgré une forte implication des équipes de santé sécurité au travail (SST), la filière reste en seconde position en termes d'accidentologie de la population agricole.** Cette étude fait les constats suivants :

- La filière hippique a beaucoup d'accidents du travail concentrés particulièrement sur les activités d'entraînements et de courses de galop,
- France Galop, au cœur de cette activité, n'est pas responsable au plan juridique des AT survenant en course. Les propriétaires des chevaux, employeurs des jockeys le temps de la course ne sont pas sensibilisés à la prévention des risques professionnels,
- Le secteur hippique subit un important turn-over des salariés qui quittent le régime agricole.
- Aucune structure professionnelle ne réalise aujourd'hui d'analyse de l'ensemble des accidents du travail des jockeys en course.

Toujours selon cette étude, le flou qui subsiste sur la question de savoir qui est l'employeur effectif des jockeys en course de galop a pour conséquence l'absence d'interlocuteurs pour les équipes SST, l'absence de prise en compte des accidents des jockeys en course dans une quelconque analyse, l'absence de responsable pénal et donc de possibilité de recours contre tiers pour la MSA.

Enfin, la MSA IdF constate que les accidents concernant les jockeys de galop représentent un coût élevé pour le régime d'accidents du travail des salariés agricoles financé par les cotisations appelées auprès de France Galop sur la base de l'assiette forfaitaire correspondant à la monte perdante.

Le taux de la cotisation d'accident du travail retenu en 2012 était celui de la filière hippique majoré de 25% soit 7,81%<sup>17</sup>. Cependant, si le taux AT individualisé avait été appliqué à l'époque pour couvrir la réalité des prestations servies, ce taux aurait été 8 fois plus élevé.

---

<sup>17</sup> L'arrêté du 10 janvier 2019 portant fixation au titre de l'année 2019 des taux de cotisations dues au régime de l'assurance obligatoire des salariés agricoles contre les accidents du travail et les maladies professionnelles fixe à 7,55% le taux concernant le code 150 « Entraînement, dressage haras »

La MSA IdF suggérait de motiver France Galop à mieux s'impliquer dans la prévention des accidents survenant en course en proposant que la société mère en assume la responsabilité. A cet effet, l'étude suggérait qu'une structure dépendant de France Galop soit créée et soit l'employeur des jockeys car, outre la déclaration des cotisations, « directement ou indirectement, France Galop intervient sur la formation des professionnels (entraîneurs et jockeys), sur la qualification des chevaux, sur les structures accueillant les courses, sur les suivis médicaux des jockeys et chevaux, etc. »

La MSA IdF proposait en outre l'intégration des primes de courses dans l'assiette des cotisations des jockeys montant en course et la clarification de la codification AT en créant un code AT individualisé « activité d'entraînement de chevaux de courses ».

A la connaissance de la mission ces propositions n'ont pas été débattues au plan national dans les instances de la CCMSA. Elles sont donc restées lettre morte.

Dans un contexte où la prévention des risques professionnels n'est pas assumée par les propriétaires, employeurs des jockeys, la mission considère qu'il est important que les établissements de formation pallient cette carence et mettent l'accent sur la sécurité au travail des futurs professionnels du cheval.

**R1.** S'appuyer sur le réseau des établissements de formation pour sensibiliser les futurs professionnels du cheval à la prévention des risques.

## **2.6. Un nombre d'accidents plus réduit au trot mais une situation fragile au plan social pour les apprentis et les lads-jockeys**

Pour ce qui concerne les jockeys-drivers du trot, le service SST de la MSA IdF a constaté un nombre de déclarations d'AT en course bien plus faible qu'en course de galop. Ces déclarations sont réalisées par les jockeys-drivers indépendants eux-mêmes, ou par l'entraîneur employeur habituel du jockey-driver.

Interrogé par la mission, le Directeur général de la SECF a indiqué que les jockeys drivers sont victimes en course de moins d'une dizaine d'accidents du travail par an, ce qui semble peu au vu des statistiques nationales 2012 de la MSA.

Mais la situation des apprentis et lads-jockeys demeure préoccupante lorsqu'ils sont qualifiés de jockeys volants.

Les apprentis et lads-jockeys constituent une catégorie unique qui participe à des courses ouvertes aux seuls apprentis et lads-jockeys. Les apprentis peuvent monter en courses à partir de 16 ans et deviennent professionnels quand ils ont gagné 50 courses.

En principe et en application du code des courses du Trot, un apprenti doit être en possession d'une autorisation de son employeur habituel pour réaliser une prestation de monte en course pour le compte d'un autre entraîneur. Mais cette démarche peut ne pas être accomplie et rien n'est prévu dans le code des courses pour collecter systématiquement l'accord de courir délivré par l'employeur habituel et ainsi avoir l'information permettant de refuser le départ de la course aux apprentis en incapacité de présenter ce document.



**R2.** Tenir à jour au niveau de la société d'encouragement des courses du cheval français (SECF) la liste exhaustive des apprentis et lads-jockeys de manière à pouvoir opposer un refus de monter en course à tout apprenti ou lad-jockey qui n'est pas en possession d'un accord de monter délivré par son employeur habituel lorsque ce dernier n'entraîne pas le cheval (cf. art 36-III du code des courses au trot).

Ces apprentis et lads-jockeys sont rémunérés par l'entraîneur auquel ils sont liés par un contrat de travail ou une convention de stage. Lorsque ces lads jockeys et apprentis montent pour un tiers, c'est l'entraîneur qui en principe est responsable du règlement du prix de ces montes.

L'article 37 VIII du code des courses au trot dispose en effet « qu'un apprenti ne peut engager ses montes, ni former de réclamation auprès de la SECF contre le propriétaire qui n'aurait pas réglé, dans les trois mois, le prix de ses montes et déplacements. L'entraîneur chez lequel il est en apprentissage a seul ce droit. Toutefois, ledit entraîneur est responsable du règlement du prix de ces montes, vis-à-vis de l'apprenti lui-même ou de ses ayants droit. Passé le délai de trois mois, ces derniers peuvent former une réclamation contre lui auprès de la SECF ».

Ces jockeys volants sont sans couverture sociale durant ces courses même s'ils se sont déclarés à la MSA pour cette occasion en qualité de travailleur indépendant<sup>18</sup>, ce qui n'est probablement pas le cas car, aux dires mêmes de la SECF, si des factures sont émises par les jockeys drivers et adressées aux propriétaires, elles sont souvent extrêmement laconiques : pas de mention de TVA ni de mention de la MSA d'affiliation en qualité de travailleur indépendant .... Ne figurent sur ce document que l'identification de la monte du cheval et du prix ainsi que le montant à verser.

La SECF déplore un accident survenu lors d'une course à Cabourg en 2015 où 5 apprentis sont tombés et deux ont été très gravement atteints. Les parents d'un jockey (en l'occurrence une jeune fille) se sont retournés contre la Société d'encouragement du cheval Français et ont posé la question de savoir si l'absence de prise en charge de l'accident du travail était acceptable alors que le jockey en question était titulaire d'une licence de monter.

**Il paraît donc urgent de clarifier la situation sociale des jockeys « volants » de manière à leur assurer une couverture sociale solide en cas d'accident du travail.**

### **3. LES CONDITIONS DE REUSSITE DE LA REFONTE DU STATUT SOCIAL DES JOCKEYS DE TROT ET DE GALOP**

#### **3.1. Reconnaître que le statut de jockey salarié procure un niveau de protection sociale plus favorable que celui des non-salariés agricoles**

Des échanges ont eu lieu en 2016 entre LeTrot et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA) pour trouver une solution à la situation des jockeys volants qui se trouvent sans protection sociale le temps des « montes extérieures ». Ces jockeys volants sont les lads jockeys et apprentis qui montent un cheval en course qui n'est pas entraîné par leur employeur habituel et se trouvent de ce fait dépourvus de couverture sociale au titre du risque accident du travail, la MSA refusant à

<sup>18</sup> Faute de pouvoir justifier d'un temps de travail de 1200 heures ou d'un revenu de non salarié de plus de 800 SMIC ou même de 150 heures de travail pour accéder au statut de cotisant solidaire.

bon droit de financer le risque au titre de la protection sociale liée au contrat de travail habituel.

Le mécanisme envisagé par la CCMSA pour accorder une protection sociale durant les montes extérieures des jockeys volants est le suivant :

Après avoir accompli une déclaration au centre des formalités des entreprises de la chambre d'agriculture le jockey deviendrait titulaire d'un numéro SIRET qui lui permettrait de s'affilier à la MSA en qualité de travailleur indépendant.

Pour atteindre le minimum d'activité requis pour être affilié en qualité de cotisant solidaire au régime des non-salariés agricoles, la première monte extérieure effectuée serait réputée équivaloir à 150 heures de travail ; le statut de cotisant solidaire serait conservé jusqu'à ce que le seuil de 150 courses par an ou le revenu professionnel de 800 SMIC (8 024€) soit dépassé. Au-delà de l'un ou l'autre seuil le jockey serait considéré comme étant chef d'exploitation.

La mission observe que cette règle d'équivalence entre nombre de courses et temps de travail paraît surprenante : la première course est réputée être équivalente à 150 heures de travail, et chacune des courses suivantes vaut 7 heures de travail<sup>19</sup> pour se conformer à la réglementation qui prévoit qu'une fois le seuil de 1200 heures de travail dépassé, la personne est affiliée en qualité de chef d'exploitation. Ces règles ne correspondent ni au temps de travail effectif accompli lors d'une course ni à la transformation d'un revenu en temps de travail (la monte non placée étant rémunérée 50 € soit environ 5 SMIC horaire à moins que l'équivalence n'englobe un temps de travail majoré pour tenir compte d'éventuelles montes placées).

De plus, compte tenu des mécanismes de calcul des cotisations pour partie forfaitaires, lorsque le jockey accomplit un nombre de courses très réduit dans l'année, les charges sociales deviennent confiscatoires et peuvent même dépasser son revenu professionnel.

La mission a donc procédé à une analyse comparative au plan social des différents statuts pouvant être envisagés.

Le niveau de protection sociale entre les salariés agricoles et les non-salariés agricoles n'est pas équivalent notamment en matière de couverture contre les risques accidents du travail et maladie professionnelle. Ces différences sont à prendre en considération lorsque la profession concernée connaît des risques d'accident du travail élevés, comme c'est le cas des jockeys.

Si la prise en charge des soins de santé liés à l'accident ne comporte pas de différence de traitement quel que soit le statut de l'assuré - salarié ou travailleur indépendant- en revanche les prestations en espèces sont sensiblement éloignées voire inexistantes, ce qui n'est pas indifférent lorsqu'on constate usuellement des arrêts de travail pouvant dépasser 6 mois.

Figure en annexe n° 8 un tableau détaillé comparant la protection sociale du risque accident du travail des salariés agricoles, des non-salariés agricoles et des cotisants solidaires. Les développements qui suivent synthétisent les écarts statutaires les plus significatifs.

- **La protection sociale des cotisants solidaires**

Les cotisants solidaires (qui accomplissent au moins 150 heures de travail et au plus 1 200 heures et ont un revenu inférieur à 800 SMIC horaire) sont les moins bien lotis. Ces travailleurs indépendants agricoles ne perçoivent aucune indemnité journalière et ne peuvent bénéficier d'une rente accident du travail qu'en cas d'incapacité permanente totale, c'est-à-dire lorsqu'ils sont dans l'incapacité totale de travailler. Cette rente annuelle s'élève à seulement 4 332,69€. Le conjoint de

---

<sup>19</sup> (1200-150)/149 = 7,046 heures

l'assuré n'est pas couvert.

Certes ce niveau de protection sociale est en proportion de la cotisation d'assurance des accidents du travail des exploitants agricoles (ATEXA) acquittée qui s'élève à seulement 64,80€ par an mais les revenus des cotisants solidaires sont soumis par ailleurs à d'autres cotisations et contributions n'ouvrant aucun droit : une cotisation de solidarité de 14% à laquelle s'ajoute la CSG (9,20%) et la CRDS (0,5%) et une cotisation forfaitaire VIVEA de formation professionnelle. Au total, à titre d'exemple pour un revenu annuel de 6 018€ (600 SMIC ou 120 courses de trot non placées) les prélèvements sociaux s'élèveraient à 1 630€ (cf. annexe 9 : Comparatif des charges sociales salarié/non salarié)

- **La protection sociale des jockeys chefs d'entreprise agricole**

Les chefs d'entreprise agricole accomplissant plus de 1 200 heures ou ayant un revenu supérieur à 800 SMIC ont une meilleure couverture contre les accidents du travail. Pour une cotisation ATEXA annuelle forfaitaire de 463 €, ils bénéficient d'indemnités journalières de 27,80€ par jour après un délai de carence de 7 jours, d'une rente AT dès 30% d'incapacité permanente qui peut atteindre, en cas d'incapacité totale, un maximum de 13 015€ par an.

Cependant, le jockey chef d'entreprise agricole devra acquitter non seulement la cotisation d'accident du travail mais aussi celles relatives à l'assurance maladie, à la vieillesse aux prestations familiales... Ainsi, un jockey non salarié agricole ayant un revenu annuel de 800 SMIC horaire (8 024€) devra acquitter 4 122€ de cotisations soit plus de 50% de son revenu. Si son revenu professionnel atteint 18 255€ (un SMIC annuel) le total des charges sociales s'élèvera à 7 645€ soit près de 42% du revenu professionnel.

- **La protection sociale des jockeys salariés agricoles**

Les jockeys salariés agricoles bénéficient d'indemnités journalières (IJ) en cas d'accident du travail, dès le 1er jour d'arrêt de travail, sans aucune carence. Ces IJ s'élèvent à 60% du salaire journalier pendant les 28 premiers jours puis 80% du salaire journalier à partir du 29ème. Les premières IJ d'un salarié au SMIC sont plus de deux fois supérieures à celles d'un non salarié agricole. En matière de rente une indemnité est perçue dès 10% d'incapacité et la rente d'incapacité permanent totale est égale au minimum à 100% de la base de calcul à savoir 18 755€.

Au plan des prélèvements sociaux l'avantage revient également au régime des salariés en raison des mécanismes d'allègements généraux des charges sociales (dits allègements Fillon) qui sont dégressifs jusqu'à 1,6 SMIC. Pour un salaire brut de 800 SMIC (8 024€) la part patronale des charges sociales s'élève à 657€ et la part salariale est de 1736€. Pour un revenu équivalent à 1 SMIC annuel la part patronale des cotisations atteint 1495 € et la part salariale 3949€.

Tableau N° 10 : comparatif des niveaux de couvertures AT, des prélèvements sociaux et des surcoûts à financer sur les allocations de courses

	Cotisant solidaire 600 SMIC (6 018€)	Non salarié 800 SMIC (8 024€)	Non salarié 1820 SMIC (18 255€)	Salarié 800 SMIC (8 024€)	Salarié 1820 SMIC (18 255€)
Indemnités journalières	non	28,7€/j après 7 j de carence	28,7€/j après 7 j de carence	60€ par jour puis 80€ au 29 <sup>ème</sup> jour	60€ par jour puis 80€ au 29 <sup>ème</sup> jour
Rente AT Incapacité 100%	4 332.39€/an		13 015€	18 755€	18 755€
Charges salariales				1 736€	3 949€
Charges patronales				657€	1 495€
Charges travailleurs indépendants	1 630€	4 122€	7 645€		
Revenu net en %	73%	48,6%	58,12%	78,36%	78,36%
Surcoût à financer en sus des allocations de courses	non	non	non	8,18%	8,18%

Source : mission

Le régime des salariés agricoles présente donc le meilleur profil de protection sociale en matière de couverture du risque accident du travail. C'est également celui qui laisse au jockey un revenu disponible après prélèvements sociaux le plus élevé en raison précisément du financement partiel du régime par des charges patronales en sus des charges salariales.

Les allègements généraux<sup>20</sup> de ces charges patronales ont pour effet de limiter ces prélèvements patronaux à environ 8,2 % des allocations de courses jusqu'à un revenu équivalent au SMIC annuel. Cet avantage se résorbe lorsque le revenu dépasse le SMIC et s'annule à 1,6 SMIC annuel (compte non tenu des effets du CICE) : les charges patronales atteignent alors 41,34%.

**Pour ces raisons (risque d'accident élevé, faible niveau de protection contre les accidents du travail, revenu disponible plus limité) la mission n'est pas favorable à promouvoir une affiliation en qualité de cotisant solidaire pour les jockeys qui entrent dans le métier et ont de ce fait un faible revenu et une expérience professionnelle limitée qui les expose à des risques d'accident plus fréquents.**

**De plus ces jeunes jockeys n'ont pas la notoriété suffisante pour ne plus être sous l'autorité du propriétaire ou, par mandat de ce dernier, de l'entraîneur. Ils reçoivent des consignes de**

<sup>20</sup> En 2019, le CICE a été supprimé et remplacé par une baisse des charges sociales employeurs. Cette baisse de charges se traduit par le renforcement de la réduction générale des cotisations : un allègement uniforme de 6 points des cotisations sociales d'assurance maladie pour l'ensemble des salariés relevant du régime général de sécurité sociale et du régime des salariés agricoles, applicable sur les salaires dans la limite de 2,5 SMIC pour les rémunérations dues au titre des périodes d'emploi à compter du 1er janvier 2019.

**l'entraîneur ce qui les place dans une relation de subordination caractéristique du contrat de louage de service.**

### **3.2. Reconnaître qu'il existe deux catégories de jockeys d'un côté les apprentis, les mineurs, les lads-jockeys, les jockeys peu expérimentés qui ont vocation à demeurer salariés et de l'autre les jockeys « professionnels » ayant gagné de nombreuses courses qui sont des travailleurs indépendants**

La mission s'est interrogée sur la question de savoir s'il était possible, comme le souhaitent certaines associations de propriétaires, d'opter pour un statut de jockey non salarié agricole et si cette option était opposable aux corps de contrôles (inspection du travail, inspection MSA) et aux juges (en cas de contentieux par exemple lié à un accident du travail).

En pratique, un travailleur indépendant est une personne physique majeure qui exerce une activité économique en étant à son propre compte. Cette activité est déclarée et enregistrée. Être indépendant signifie donc être autonome et mener son travail sans être subordonné aux ordres d'un supérieur hiérarchique, à la différence d'un salarié qui lui obéit aux directives de son employeur. Le travailleur indépendant possède un numéro d'enregistrement sur un registre.

Pour être travailleur indépendant, il convient donc de remplir les conditions suivantes :

- Être une personne physique ;
- Être majeur (ce qui exclut de fait les apprentis mineurs et lads-jockeys mineurs) ;
- Être légalement capable ;
- Avoir une activité clairement définie ;
- Être enregistré<sup>21</sup> au Centre des formalités des entreprises agricoles (CFE)

Une fois enregistré au CFE, le travailleur indépendant peut choisir une forme juridique appropriée : entreprise individuelle ou société comme par exemple EARL, EIRL, SARL, SASU, etc. En revanche, il ne lui est pas possible de devenir autoentrepreneur, ce statut étant légalement inaccessible aux professions agricoles.

Cependant ces conditions remplies ne suffisent pas à fonder juridiquement un statut de travailleur indépendant et ne sont pas opposables aux inspecteurs du travail, aux caisses de sécurité sociale et aux magistrats.

- **Le statut de travailleur indépendant se caractérise avant tout par l'absence de lien de subordination.**

La distinction entre contrat de travail et travail indépendant fait en effet l'objet d'une opposition binaire : qui n'est pas salarié serait travailleur indépendant. Ainsi, le critère déterminant pour distinguer un salarié d'un travailleur indépendant est bien l'existence ou l'absence d'un lien de subordination entre le travailleur et le donneur d'ouvrage. En son absence, il ne peut y avoir de contrat de travail.

---

<sup>21</sup> Avoir déclaré une création d'entreprise agricole au centre de formalité des entreprises (CFE) de la Chambre d'agriculture qui est le guichet unique des formalités administratives de création, modification et cessation des entreprises agricoles dans chacune des Chambres d'agriculture départementales

La définition suivante du lien de subordination est communément admise : il y a lien de subordination quand il y a « soumission aux pouvoirs réglementaire, disciplinaire et de direction dans l'accomplissement d'un travail pour le compte d'autrui ».

La Cour de cassation admet que le juge n'est pas lié par la qualification donnée au contrat par les parties. Les juridictions, contrôlées par la cour de cassation, caractérisent l'existence du lien de subordination en faisant appel à un faisceau d'indices, de manière à repérer les fausses situations de travail indépendant.

- Le juge n'est pas lié par la qualification du contrat.

La seule volonté des parties est impuissante à soustraire le salarié au statut social qui découle nécessairement des conditions d'accomplissement de son travail. L'existence d'une relation de travail salarié ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont données à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs. Ces principes ont été installés par une jurisprudence constante de la Cour de cassation<sup>22</sup>.

- Le lien de subordination est caractérisé par un faisceau d'indices.

Ainsi sont salariées les personnes à qui des directives géographiques sont imposées par l'employeur, qui n'avaient pas l'initiative des méthodes de travail, étaient soumises au contrôle d'un inspecteur et percevaient une rémunération forfaitaire déterminée par l'employeur". Soc., 14 mars 1996, Bull. 1996, V, n° 96

A l'inverse doivent être regardées comme étant travailleurs indépendants, les personnes dont les éléments de « rémunération n'étaient pas déterminés unilatéralement par la société mais convenus avec les intéressés et que ceux-ci n'étaient soumis par ailleurs à aucun ordre, à aucune directive, ni aucun contrôle dans l'exécution de leur prestation, en sorte qu'ils ne se trouvaient pas placés dans un lien de subordination à l'égard de cette société ». Soc., 13 novembre 1996, Bull. 1996, V, n° 386

« Le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail ». 2e Civ., 25 mai 2004, Bull. 2004, II, n° 233

Caractérise l'existence d'un lien de subordination ... « le travail était exécuté sous l'autorité de cette société, relève que celle-ci disposait à leur égard d'un pouvoir de sanction consistant à décider de ne plus confier de mission ». 2e Civ., 13 décembre 2005, Bull. 2005, II, n° 320

Sont reconnus salariés, les enseignants qui « dispensaient cet enseignement dans des locaux dépendant du centre, aux étudiants de celui-ci, et qu'ils étaient tenus de respecter un programme déterminé, de se conformer à un emploi du temps défini à l'avance et d'effectuer un contrôle de la formation ainsi assurée ». Soc., 9 mars 2006, Bull. 2006, II, n° 72 (op. cit.)

- En caractérisant le lien de subordination, le juge met au jour de fausses situations de travailleurs indépendants

---

<sup>22</sup> Assemblée plénière, 4 mars 1983, Bull. 1983, Ass. plen., n° 3  
Soc., 17 avril 1991, Bull. 1991, V, n° 200  
Soc., 19 décembre 2000, Bull. 2000, V, n° 437  
Soc., 9 mai 2001, Bull. 2001, V, n° 155  
Soc., 25 octobre 2005, Bull. 2005, V, n° 300  
2e Civ., 9 mars 2006, Bull. 2006, II, n° 72

Ainsi la présomption de non-salariat de l'article L. 8221-6 du code du travail, doit être considérée comme étant une présomption simple.

La loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle, dite loi Madelin, a introduit dans le code du travail, à l'article L. 120-3, devenu l'article L. 8221-63, une présomption de non-salariat. Mais cet article prévoit qu'il est possible de rapporter la preuve contraire lorsque le travail est exécuté dans des conditions qui placent le travailleur dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci.

La preuve du lien de subordination entraîne la requalification<sup>23</sup> en contrat de travail et la modification du régime de sécurité sociale.

Les juges vérifient le degré d'autonomie des sous-traitants<sup>24</sup> dans l'exécution de leur prestation. Ils analysent les spécificités des relations contractuelles pour repérer les faux gérants, les faux honoraires<sup>25</sup>.

- **Quelles conditions remplir pour être juridiquement reconnu comme jockey non salarié**

La mission estime que pourrait être considéré comme étant autonome et non subordonné au propriétaire du cheval ou à son mandataire l'entraîneur, le jockey dont l'autonomie dans l'exercice de la prestation se traduit dans la gestion de son organisation et dans le choix de ses clients.

Les jockeys indépendants dits aussi « free-lance » peuvent choisir leurs montes. En revanche, le jockey salarié d'une écurie de course devra monter en priorité le cheval engagé par l'entraîneur qui l'emploie. Cette liberté de choix est également limitée pour les apprentis qui doivent obtenir l'autorisation de leur employeur s'ils souhaitent monter pour le compte d'une autre écurie que celle à laquelle ils sont liés par contrat.

L'autonomie peut être également bridée par la nature et le nombre des consignes données par l'entraîneur au jockey dans le rond de présentation avant la course (« les ordres »). Ce qu'exprime une des personnes rencontrées par la mission : « Les consignes sont données par l'entraîneur au jockey ; lorsque celui-ci connaît le cheval et a déjà gagné beaucoup de courses, les consignes sont limitées ; en revanche lorsqu'il s'agit d'un jockey apprenti, l'entraîneur donne des consignes plus précises et plus nombreuses. »

Le professionnel qui exerce son activité en indépendant, c'est-à-dire en son nom et sous sa responsabilité, doit émettre des factures pour les prestations qu'il réalise. Dans ces conditions et pour protéger l'indépendant, les factures doivent comporter certaines mentions obligatoires permettant de formaliser la relation. La mission a été alertée sur la difficulté pour des jockeys habituellement salariés d'écurie, notamment les apprentis et les jeunes jockeys, à rédiger de tels documents dans les formes voulues par la réglementation : « Les factures sont souvent extrêmement laconiques : pas de déclaration de TVA pas de paiement de charges sociales. Ne figurent sur ce document que l'identification de la monte du cheval et du prix ainsi que le montant à verser »

En s'appuyant sur le degré d'autonomie réelle du jockey lorsqu'il monte pour autrui et des difficultés

---

<sup>23</sup> Crim., 10 mars 1998, Bull. crim. 1998, n° 95

Soc., 10 décembre 2002, Bull. 2002, V, n° 374

Soc., 22 mars 2006, Bull. 2006, V, n° 119

<sup>24</sup> Crim., 29 octobre 1985, Bull. crim., 1985, n° 335

Crim., 17 juin 2003, pourvoi n° 02-84.224

<sup>25</sup> 2e Civ., 15 novembre 2005, pourvoi n° 04-30.409

2e Civ., 14 décembre 2004, Bull. 2004, II, n° 521

rencontrées dans la maîtrise des procédures administratives, sociales et fiscales, **la mission propose de reconnaître qu'il existe deux catégories de jockeys :**

- Ceux qui, **salariés à titre principal d'une écurie** que ce soit en qualité d'apprentis, de cavaliers d'entraînement ou de lads, **ont vocation à conserver ce statut toutes les fois où ils montent en course**, y compris lorsqu'ils montent un cheval dont l'entraîneur n'est pas le propriétaire,
- Ceux, beaucoup plus rares, qui **bénéficient d'une notoriété** liée à leurs nombreuses victoires en courses et **pour lesquels le statut de travailleur indépendant doit continuer à s'appliquer.**

La mission observe, dans ce cadre, que les jockeys dont l'expérience professionnelle est limitée, qui ont peu de courses à leur actif et encore moins de courses placées ou gagnantes, et qui tirent de ce fait un revenu limité de leur activité de jockey doivent être considérés comme salariés.

Elle recommande aux partenaires des courses – associations de propriétaires, d'entraîneurs et de jockeys – de déterminer en commun sous l'égide des sociétés mères le niveau de revenu et corrélativement le nombre de montes perdantes, placées et gagnantes à compter duquel le jockey de galop ou le jockey volant de trot peut être raisonnablement considéré comme travailleur indépendant car il a acquis suffisamment d'expérience et de notoriété pour que le propriétaire ou l'entraîneur ne soit plus en situation de devoir lui donner des consignes de courses autres que des informations factuelles sur le tempérament du cheval.

**R3.** Faire déterminer par la profession, le niveau d'expérience professionnelle en termes de montes et de revenus professionnels au-delà desquels un jockey (autre qu'un apprenti ou un lad-jockey) a acquis suffisamment de maîtrise et de notoriété pour être dispensé de consignes de courses et de ce fait prétendre au statut de travailleur indépendant.

### **3.3. Créer un groupement d'employeurs employant les jockeys le temps de la course dans le cadre d'un contrat de travail intermittent**

Aux termes de l'article 2 de la loi du 2 juin 1891<sup>26</sup> ayant pour objet de réglementer l'autorisation et le fonctionnement des courses de chevaux : « Sont seules autorisées les courses de chevaux ayant pour but exclusif l'amélioration de la race chevaline et organisées par des sociétés dont les statuts sociaux auront été approuvés par le ministre de l'agriculture. »

Ces sociétés participent, notamment au moyen de l'organisation des courses de chevaux, au service public d'amélioration de l'espèce équine et de promotion de l'élevage, à la formation dans le secteur des courses et de l'élevage chevalin ainsi qu'au développement rural. Dans chacune des deux spécialités, course au galop et course au trot, une de ces sociétés de courses de chevaux est agréée comme société-mère. Ces deux sociétés accomplissent des missions de service public.

Chaque société-mère exerce sa responsabilité sur l'ensemble de la filière dépendant de la spécialité dont elle a la charge. Elle propose notamment à l'approbation de l'autorité administrative le code

<sup>26</sup> modifiée en dernier lieu par la loi du 12 mai 2010 relative à l'ouverture à la concurrence et à la régulation du secteur des jeux d'argent et de hasard en ligne



des courses de sa spécialité, délivre les autorisations qu'il prévoit, veille à la régularité des courses par le contrôle des médications, tant à l'élevage qu'à l'entraînement, et attribue des primes à l'élevage.

Les obligations de service public incombant aux sociétés-mères et les modalités de leur intervention sont définies par le décret n° 97-456 du 5 mai 1997 relatif aux sociétés de courses et au pari mutuel précise notamment que les sociétés-mères.

- **Confier aux sociétés mères la mission de créer un groupement d'employeurs des jockeys**

La mission propose de confier une mission de service public supplémentaire aux sociétés mères en complétant l'article 12 du décret du 5 mai 1997 de façon que l'autorisation de faire courir un cheval soit subordonnée à l'adhésion du propriétaire à l'Association des employeurs des jockeys que devra créer chaque société mère sous la forme d'un groupement d'employeurs.

Un Groupement d'Employeurs (GE) est une organisation, la plupart du temps sous forme d'association loi 1901, qui a pour objet de mettre à disposition de ses adhérents des salariés avec lesquels elle a conclu un contrat de travail. Ainsi les salariés réalisent une prestation de travail pour le compte de l'adhérent, mais n'ont qu'un seul interlocuteur, le Groupement d'Employeurs, pour les formalités administratives. Les adhérents, bien qu'étant déchargés de ces formalités, restent néanmoins responsables en tant que donneurs d'ordre.

Cette forme d'emploi partagé, officialisée par la loi du 25 juillet 1985<sup>27</sup>, s'est d'abord développée en agriculture pour ensuite s'étendre à d'autres secteurs d'activité. Il existe plus de 3 700 groupements d'employeurs recensés dans le monde agricole et rural (source CCMSA 2013) pour 5 000 groupements d'employeurs estimés au total en France.

Peuvent adhérer à un groupement d'employeurs, les personnes physiques ; les personnes morales, quelle que soit leur forme juridique (société, association, collectivités territoriales), les entreprises occupant plus de 300 salariés par accord d'établissements.

Le groupement d'employeurs est l'employeur des salariés qui sont liés au groupement par un contrat de travail établi par écrit et qui doit comporter notamment :

- les conditions d'emploi et de rémunération, la qualification professionnelle du salarié ;
- la liste des utilisateurs potentiels et les lieux d'exécution du travail.

Le groupement d'employeurs conclut avec l'entreprise utilisatrice ou la personne physique un contrat de mise à disposition.

Pendant la durée de la mise à disposition, l'entreprise utilisatrice ou la personne physique en l'occurrence le propriétaire ou son mandataire l'entraîneur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.

Les groupements d'employeurs ne peuvent mettre leurs salariés qu'à la disposition des adhérents du groupement. Les adhérents coopèrent avec le groupement d'employeurs dont ils sont membres et participent à son conseil d'administration par l'intermédiaire de leurs représentants.

Les membres du GE sont solidairement responsables des dettes du groupement à l'égard de ses salariés et des organismes créanciers de cotisations sociales obligatoires.

---

<sup>27</sup> Articles L.1253-2 et suivants du code du travail

**R4.** Modifier l'article 12 du décret du 5 mai 1997 qui fixe les missions de service public des sociétés mères, en prévoyant qu'est membre d'office du groupement d'employeurs des jockeys, géré par la société mère, tout propriétaire demandant au commissaire l'autorisation de faire courir un cheval.

- **Etablir un contrat de travail intermittent entre le jockey et le groupement d'employeurs**

La mission a écarté l'option qui aurait consisté à envisager la conclusion de contrat à durée déterminée d'usage entre le groupement d'employeurs et les jockeys.

L'article L1242-2 du code du travail précise les conditions dans lesquelles un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. Le 3° de cet article expose les conditions de recours à un contrat à durée déterminée d'usage<sup>28</sup>

S'il ne fait pas de doute que les contrats de travail des jockeys ont un caractère par nature temporaire en revanche le secteur hippique ne fait pas partie des secteurs d'activité définis par l'article D. 1242-1 du code du travail qui sont autorisés à y avoir recours. Et aucune convention ou accord collectif du travail étendu n'a prévu que le secteur hippique puisse conclure de tels CDD d'usage.

Il est improbable que la réglementation évolue dans ce sens et que l'article D. 1242-1 du code du travail soit étendu au domaine d'activité des courses hippiques et il est encore plus improbable que les partenaires sociaux le prévoient au plan conventionnel d'autant qu'aucune convention collective du travail ne concerne les jockeys.

Alternativement, la mission propose d'avoir recours au contrat de travail intermittent pour l'emploi des jockeys.

Le contrat de travail intermittent<sup>29</sup> peut être conclu dans les secteurs connaissant d'importantes fluctuations d'activité sur l'année.

Il ne peut être conclu que pour un emploi répondant à des besoins permanents, mais qui comporte une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Ces activités sont notamment liées aux spectacles, aux rythmes scolaires, aux cycles de saisons et au tourisme.

**À l'exception des entreprises adaptées<sup>30</sup>, la possibilité de conclure un contrat de travail intermittent est prévue par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, par convention ou accord de branche étendu). Cette convention ou accord doit désigner de façon précise les emplois permanents qui peuvent être pourvus par des contrats de travail intermittent. Cet accord d'entreprise pourrait donc être conclu au niveau du groupement d'employeur.**

Le contrat intermittent est obligatoirement un contrat à durée indéterminée (CDI). C'est un contrat de travail écrit.

Le contrat intermittent doit mentionner les éléments suivants : la qualification du salarié, la rémunération, la durée annuelle minimale du travail du salarié, les périodes de travail, la répartition

<sup>28</sup> L.1242-2-3° Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur ;

<sup>29</sup> Code du travail : articles L3123-33 à L3123-38 article D3123-4

<sup>30</sup> L'entreprise adaptée permet à un travailleur handicapé d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à ses capacités.

des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

La durée annuelle de travail est fixée dans le contrat. Cependant, elle peut être dépassée, dans la limite du tiers de cette durée (ou plus, avec l'accord du salarié).

Le salarié ne bénéficie pas de la mensualisation. Dès lors, le montant versé est calculé chaque mois en fonction du temps travaillé ou en l'occurrence des montes.

Le salarié en contrat de travail intermittent bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps plein (congrés payés, formation professionnelle, conditions de travail, etc.), sauf dispositions spécifiques prévues par la convention ou l'accord.

**R5.** Prévoir la conclusion d'un contrat de travail intermittent entre les jockeys et le groupement d'employeurs des jockeys

La mission estime que le groupement d'employeurs et ses fonctions support pourraient être mutualisées entre les deux sociétés mères. France Galop dispose déjà des outils notamment informatiques permettant la gestion de la rémunération des jockeys et celle du paiement des cotisations et des transferts de données informatisées à la MSA d'Île de France. Ces outils mobilisent un seul ETP selon la direction générale de France Galop. Les deux sociétés pourraient convenir de confier à France Galop la gestion de ces processus pour le compte du trot sous réserve, pour LeTrot, de fournir les données informatisées nécessaires au format utilisé par France Galop et les sommes correspondant à la rémunération des jockeys, au paiement des cotisations et au prix de la prestation de service pour compte de tiers ainsi réalisée.

Au final les différents statuts sociaux des jockeys pourraient être résumés selon la présentation simplifiée suivante.

**Tableau n° 11: Le statut social des jockeys de galop et de trot préconisé par la mission**

	<b>Monte d'un cheval entraîné par son employeur / maître de stage</b>	<b>Monte pour un tiers (monte extérieure)</b>
<b>Jockey professionnel « non salarié agricole »</b>	-	Prestation de service si le jockey majeur dépasse les seuils d'activité à fixer par la profession
<b>Jockey professionnel salarié</b>	Salarié de l'entraîneur	Salarié du groupement d'employeurs
<b>Cavalier d'entraînement / Lad jockey</b>	Salarié de l'entraîneur	Salarié du Groupement d'employeurs
<b>Apprenti</b>	Contrat d'apprentissage / convention de stage	Salarié du Groupement d'employeurs

### **3.4. Appeler les cotisations sur une base juridique incontestable, prévoir un lieu unique de paiement des cotisations dans le cadre d'un dispositif compatible avec la DSN**

Les associations de propriétaires s'opposent au dispositif institué par la circulaire de juillet 1979 prévoyant que les jockeys sont les salariés du propriétaire du cheval pendant la durée de la course et que l'assiette des cotisations est constituée du prix de la monte perdante y compris lorsque le jockey finit la course, placé. L'un des arguments avancés par ces associations pour justifier leur désaccord concerne l'exonération de charges sociales sur les montes placées instituée par la circulaire et le risque de sa remise en cause. Cette remise en cause si elle devait intervenir se traduirait par le financement des charges patronales sur ces montes placées par prélèvement sur les allocations des propriétaires

Depuis la loi Weil du 25 juillet 1994 toute mesure de réduction ou d'exonération de cotisations doit donner lieu à compensation intégrale par le budget de l'Etat. La loi du 29 décembre 1999 (art. L.132-9 du code de la sécurité sociale) garantit la neutralité en trésorerie de ces flux pour les régimes de sécurité sociale. La loi organique du 2 août 2005 a prévu que seule une loi de financement de la sécurité sociale peut instaurer une mesure d'exonération de cotisations non compensée par l'Etat. Depuis le 1er janvier 2006, les allègements généraux de cotisations sont compensés par affectation de recettes fiscales aux régimes sociaux et les mesures sectorielles d'exonération sont compensées par le budget du ministère concerné.

Cependant, ainsi que le précise l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale, seules les mesures de réduction ou d'exonération de cotisations de sécurité sociale, instituée à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi n° 94-637 du 25 juillet 1994 relative à la sécurité sociale, donne lieu à compensation intégrale aux régimes concernés par le budget de l'Etat pendant toute la durée de son application.

La mesure instituée en 1979 pour les jockeys de galop étant antérieure à l'entrée en vigueur de la loi Weil, elle n'a donc pas à être compensée.

Cependant cette mesure d'exonération n'a jamais été appliquée au secteur du trot. Sa mise en œuvre dans ce secteur interviendrait postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi organique de 2005 et le dispositif d'exonération pour trouver à s'appliquer devrait se conformer à l'article LO-111-3-IV du code de la sécurité sociale qui dispose que « Seules des lois de financement peuvent créer ou modifier des mesures de réduction ou d'exonération de cotisations de sécurité sociale non compensées aux régimes obligatoires de base. »

Il est peu probable qu'une telle mesure d'exonération puisse être votée en projet de loi de financement de la sécurité sociale.

- **Prendre en compte les montes placées dans l'assiette des cotisations**

Pour se conformer à la légalité et ne pas peser excessivement sur les gains perçus par les propriétaires de chevaux (dont on sait qu'en moyenne ils ne couvrent que la moitié des frais de pension et d'entraînement de ces chevaux) la mission suggère que l'assiette des cotisations des jockeys salariés soit constituée de la totalité des gains de ces derniers, y compris les rémunérations afférentes aux montes placées. Néanmoins pour déterminer le temps de travail afférent à ces gains la mission propose que les groupements d'employeurs établissent une équivalence forfaitaire entre course et temps de travail. D'évidence ce temps de travail ne débute pas au départ de la course et ne s'arrête pas à l'arrivée de celle-ci. Il est d'ailleurs probable que ce forfait sera différent selon qu'il

s'agit d'une course de plat d'obstacle ou de trot en sulky ou monté. Bien évidemment « l'heure » de course en monte perdante ne peut pas être rémunérée sous le SMIC horaire. Ce forfait horaire ainsi établi permettrait de déterminer le temps de travail et corrélativement une assiette de cotisations sociales pouvant le cas échéant bénéficier pleinement de la réduction générale des cotisations sociales dès lors que cette rémunération divisée par le temps de travail est proche du SMIC.

En effet, à ce niveau de rémunération les employeurs bénéficient d'un dispositif de réduction générale des charges patronales qui vient d'être amélioré par l'intégration du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE). Ce crédit d'impôt a été transformé à compter du 1er janvier 2019 en allègement de charges sociales venant compléter la réduction générale de cotisations dite « exonération Fillon ». Cette nouvelle exonération de charges<sup>31</sup> concerne tous les employeurs quel que soit leur statut fiscal.

**Tableau N° 12 : exonérations des cotisations patronales jusqu'à un revenu d'un SMIC annuel**

Valeur horaire du SMIC au 01/01/2019	10,03 €			
Salaire de 1820 smic	18 255 €			
<b>Cotisations Patronales</b>	<b>Taux 2019</b>	<b>Cotisations sans exonérations</b>	<b>Exonérations Allègements généraux</b>	<b>Cotisations restant à charge</b>
<b>Cotisations légales</b>	<b>31,07%</b>	<b>5 672 €</b>	<b>4 359 €</b>	<b>1 313 €</b>
Vieillesse sous plafond	8,55%	1 561 €	1 561 €	0 €
Vieillesse déplafonnée	1,90%	347 €	347 €	0 €
Maladie	7,00%	1 278 €	1 278 €	0 €
Prestations familiales (si rému < 3,5 SMIC)	5,25%	958 €	958 €	0 €
Accident du travail	7,55%	1 378 €	142 €	1 236 €
Contribution de solidarité	0,30%	55 €	55 €	0 €
FNAL logement	0,10%	18 €	18 €	0 €
Médecine du travail	0,42%	77 €	0 €	77 €
<b>Cotisations conventionnelles</b>	<b>10,28%</b>	<b>1 877 €</b>	<b>1 694 €</b>	<b>183 €</b>
Assurance chômage	4,05%	739 €	739 €	0 €
AGS	0,15%	27 €	0 €	27 €
Reraite complémentaire	3,94%	719 €	719 €	0 €
Contribution d'équilibre générale	1,29%	235 €	235 €	0 €
Formation	0,55%	100 €	0 €	100 €
AFNCEA-ANEFA-PROVEA	0,30%	55 €	0 €	55 €
<b>Total cotisations</b>	<b>41,35%</b>	<b>7 548 €</b>	<b>6 053 €</b>	<b>1 495 €</b>

Ainsi que précisé dans le tableau ci-dessus le montant des charges patronales pour un smic annuel de 18 255 € s'élève à 1 495 € soit 8,18% de la rémunération. L'essentiel du reste à charge correspond à la cotisation d'accident du travail qui demeure financée par l'employeur.

<sup>31</sup> La transformation du CICE en allègements de charges a pour conséquence :

- un allègement uniforme de 6 points des cotisations sociales d'assurance maladie pour l'ensemble des salariés relevant du régime général de sécurité sociale et du régime des salariés agricoles, applicable sur les salaires dans la limite de 2,5 SMIC pour les rémunérations dues au titre des périodes d'emploi à compter du 1er janvier 2019.
- un renforcement des allègements généraux de cotisations sociales de 4,05 points au niveau du SMIC afin d'encourager la création d'emploi notamment dans le secteur agricole. Désormais, ces allègements généraux porteront également sur les contributions d'assurance chômage et de retraite complémentaire. Cette mesure se traduira pour les entreprises par un allègement supplémentaire du coût du travail pour tous les salariés rémunérés en dessous de 1,6 SMIC.

Avec cet allègement de charges renforcé, sur une allocation de course de 10 000€ dont 5% revient au jockey, la charge patronale supplémentaire serait limitée à 40,90€ (correspondant pour l'essentiel à la cotisation accident du travail).

La prise en compte des gains liés aux montes placées permettrait d'améliorer la couverture sociale des jockeys qui devraient corrélativement être soumis aux charges salariales qui s'élèvent à 21,2% à déduire de la monte placée qu'ils perçoivent.

- **Maintenir le paiement des cotisations en un lieu unique**

Ainsi qu'il est précisé au point 3.3, les jockeys de galop sont affiliés en qualité de salariés agricoles à la caisse de mutualité sociale agricole d'Île de France (MSA IdF) qui gère les relations avec France Galop dans le cadre du dispositif de paiement des cotisations en un lieu unique dit LUCEA.

LUCEA permet à une entreprise implantée sur plusieurs départements de centraliser auprès d'une seule MSA (MSA de liaison) ses versements de cotisations pour les salariés de tous ses établissements. L'adhésion à LUCEA permet à l'employeur de bénéficier d'une gestion centralisée des déclarations des salaires et des paiements des cotisations et contributions sociales.

Ce mécanisme doit être poursuivi, y compris pour la gestion des jockeys drivers de trot dans le cadre des relations avec le ou les groupements d'employeurs adossés aux sociétés mères.

- **Fournir toutes les informations exigées par la déclaration sociale nominative (DSN)**

La déclaration sociale nominative (DSN) est un échange de données informatisé à rythme mensuel qui vise à remplacer la majorité des déclarations sociales françaises périodiques ou événementielles issues du logiciel de paye et du système d'information de gestion des ressources humaines des employeurs.

La DSN a été instaurée par la loi du 23 mars 2012 de simplification du droit et d'allègement des procédures administratives. Elle se substitue depuis 2017 à de nombreuses déclarations. Elle est applicable au régime agricole depuis juillet 2018.

Avec la DSN, les informations relatives aux salariés sont extraites mensuellement du logiciel de paie. Toutes les données sont transmises de façon uniforme et automatisée aux organismes de protection sociale concernés. En cours de mois, l'employeur n'a désormais plus qu'à remplir des signalements d'événements (fin de contrat, arrêt de travail...).

Le bon fonctionnement de ce dispositif qui permet à l'ensemble des organismes sociaux et fiscaux (MSA, Pôle emploi, Agirc-Arrco, DARES, DGFIP...) d'avoir connaissance des informations utiles à leur gestion requiert le respect d'une norme de transmission, en l'occurrence la norme NEODES.

La gestion des jockeys par un employeur unique dans le cadre d'un contrat de travail intermittent (CTI) (dont la gestion est prévue par NEODES) qui est un contrat de travail à durée déterminée s'inscrit sans difficulté dans le cadre de la DSN. Ainsi pour le groupement d'employeur adossé à France Galop ce n'est pas les informations relatives à 77000 contrats à durée déterminée qui devront être véhiculées mais seulement 475 CTI conclus avec un employeur unique.

La gestion simplifiée des données sociales des jockeys de galop permettra de clarifier leurs situations à l'égard du droit aux prestations, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent.

**R6.** Appeler les cotisations sur tous les gains de course compte tenu du niveau de la réduction quasi totale des cotisations patronales depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les déclarer à la MSA en un lieu unique de paiement dans le respect de la norme attachée à la DSN

### **3.5. Reconnaître que le statut social des jockeys est sans effet sur le dispositif fiscal applicable aux propriétaires**

Les éleveurs sans sol et les propriétaires non-entraîneurs non-éleveurs, reconnus employeurs de jockeys durant les courses, craignent de perdre de ce fait, un avantage fiscal majeur, à savoir la non-imposition des gains de course et le non-assujettissement à la TVA.

Le bulletin officiel des finances publiques (BOFiP) prévoit, lorsque l'activité d'un propriétaire d'un cheval de course présente un caractère professionnel que le déficit s'impute sur les bénéfices de même nature réalisés au cours de l'année d'imposition par les membres du foyer fiscal. Parallèlement les gains de course sont imposables.

Lorsque l'activité ne présente pas un caractère professionnel, le déficit n'est déductible ni d'un bénéfice professionnel, ni du revenu global. Dans ce dernier cas, les gains de course sont exonérés de l'impôt sur le revenu.

Lorsque l'éleveur sans sol se borne à confier son cheval à un entraîneur sans exercer aucune diligence en vue de s'aménager une source de revenus, les gains de course qu'il réalise ainsi que les primes qui lui reviennent du fait de sa qualité d'éleveur du cheval, n'entrent pas dans le champ d'application de l'impôt sur le revenu et ses pertes ne peuvent faire l'objet d'aucune imputation.<sup>32</sup>

Lorsque le propriétaire d'un cheval de course non-éleveur, se borne à confier son cheval à un entraîneur sans exercer aucune diligence en vue de s'aménager une source de revenus, les gains de course qu'il réalise, n'entrent pas dans le champ d'application de l'impôt sur le revenu et ses pertes ne peuvent faire l'objet d'aucune imputation<sup>33</sup>.

Pour être exonéré d'impôt sur le revenu, le propriétaire d'un cheval de course éleveur sans sol ou non-éleveur ne doit prendre aucune initiative en ce qui concerne la préparation et l'engagement de son cheval et il ne doit exercer aucun contrôle sur sa carrière.

Le caractère habituel et constant de l'activité résulte principalement de l'exercice permanent d'un pouvoir de décision et de toute diligence traduisant une implication personnelle dans cette activité.

Selon le BOFiP, certains actes peuvent laisser présumer que le propriétaire exerce une activité lucrative à titre habituel et constant. Il en va ainsi de la possession des couleurs ; du choix de confier les chevaux à un entraîneur indépendant sur lequel le propriétaire exerce un pouvoir de contrôle, du propriétaire qui dispose d'installations et de moyens en personnel lui permettant d'assurer lui-même la préparation de ses chevaux, de l'engagement d'un entraîneur salarié. Les initiatives et contrôles du propriétaire sont réputés procéder du lien de subordination inhérent au contrat de travail : ça peut

<sup>32</sup> <http://bofip.impots.gouv.fr/bofip/4501-PGP.html>

<sup>33</sup> <http://bofip.impots.gouv.fr/bofip/4501-PGP.html>

être le cas s'il y a gestion de la carrière de ses chevaux ; choix seul ou en accord avec l'entraîneur de l'engagement des chevaux dans les courses hippiques monte en course ; inscription régulière de chevaux en course, notoriété ...

Si le propriétaire d'un cheval de course a confié, par un contrat de location de carrière à un entraîneur, le soin de faire courir le cheval, l'entraîneur prend à sa charge l'entraînement et les frais de pension et perçoit en contrepartie les gains de course et reverse au propriétaire une fraction fixée par le contrat. Ce contrat constitue une location de biens meubles dont les profits constituent en principe pour les propriétaires des bénéfices industriels et commerciaux. Toutefois, lorsqu'ils sont réalisés par un propriétaire non-éleveur non-entraîneur ou pas un éleveur sans sol, ces profits doivent être soumis à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéfices non commerciaux.

- **Situation fiscale des associés d'une association de carrière de cheval de course**

Des personnes peuvent faire le choix de se regrouper pour acquérir un cheval, exploiter sa carrière, et partager le risque financier qui en découle. Ce regroupement peut s'effectuer sous la forme d'une association de carrière de cheval de course. Chaque associé, qu'il soit simple participant, intervenant à titre professionnel ou non professionnel, est placé sous un régime fiscal qui correspond à sa situation. Une distinction doit être faite selon que les personnes qui ont acquis leurs parts dans le cadre de la gestion de leur patrimoine privé font preuve ou non, dans l'association ou en dehors d'elle, de diligences afin de s'aménager une source de revenus.

Lorsque l'associé ne fait preuve d'aucune diligence, c'est-à-dire s'il ne prend aucune initiative tant en ce qui concerne la préparation que les engagements de ses chevaux et n'exerce aucun contrôle sur leur carrière (contrôle de l'entraînement, choix des courses, du jockey), la quote-part qui lui revient des gains de course et primes générées par ces gains réalisés par l'association s'assimile aux gains de jeux qu'il pourrait être amené à réaliser directement et n'est donc pas imposable.

- **Situation des propriétaires au regard de la TVA**

Concernant les propriétaires, la qualité d'assujetti à la TVA résulte de la réalisation de manière indépendante d'opérations relevant d'une activité économique (code général des impôts (CGI), art. 256 A). Par conséquent, seuls les propriétaires de chevaux de course qui sont réputés exercer leur activité de manière professionnelle réalisent des opérations qui se situent dans le champ d'application de la TVA.

Lorsque des propriétaires (exploitants agricoles ou non) confient des chevaux à des exploitants agricoles en vue de la réalisation exclusive d'opérations agricoles (élevage, saillie, etc.), l'exploitant agricole qui effectue les opérations matérielles d'élevage, mais aussi le propriétaire de l'animal, relève du régime de la TVA agricole.

En revanche, les particuliers, propriétaires de chevaux de course, qui confient leurs chevaux à un entraîneur en vue de la compétition réalisent des opérations situées hors du champ d'application de l'impôt. Il en est ainsi même si les gains perçus en cas de succès des chevaux sont imposés dans la catégorie des bénéfices non commerciaux au titre de l'article 92 du CGI en tant qu'occupations lucratives ne présentant pas un caractère véritablement professionnel.

Les intéressés n'ont donc pas à soumettre à la TVA<sup>34</sup> les gains et primes reçus à l'occasion des

---

<sup>34</sup> BOFIP-TVA-SECT-80-10-30-10-§ 30



compétitions ou le prix de vente de leurs chevaux.

Ils ne sont pas autorisés à récupérer la TVA qui grève les dépenses d'achat ou d'entretien du cheval et n'ayant pas la qualité d'agriculteur, ils ne peuvent pas bénéficier du régime du remboursement forfaitaire.

- **Situation des jockeys drivers de trot non-salariés au regard de la TVA**

Les jockeys et drivers de chevaux de courses au trot ayant la qualité de non salarié perçoivent de la part du propriétaire du cheval une somme forfaitaire appelée monte jockey, ainsi que le cas échéant une quote-part des sommes versées par la société de courses au propriétaire, si le cheval termine la course à l'une des 7 premières places (5 premières places pour le galop).

Dès lors que, par leur action pendant la course, les jockeys et drivers contribuent au perfectionnement des comportements acquis par l'animal tout au long de son entraînement, ils doivent être considérés comme effectuant au profit du propriétaire une prestation de dressage qui prolonge l'activité de l'entraîneur.

Dans ces conditions, l'intégralité des sommes perçues en contrepartie de ce service est soumise à la TVA au taux réduit.

Mais les jockeys et drivers bénéficient, comme l'ensemble des contribuables, de la franchise en base prévue à l'article 293 B du CGI qui les dispense du paiement de la TVA lorsqu'ils n'ont pas réalisé au cours de l'année civile précédente un chiffre d'affaires supérieur à la limite fixée par l'article 293 B du CGI.

Les instructions fiscales figurant dans le BOFiP ne mentionnent pas que l'existence d'un contrat de travail entre le propriétaire et le jockey le temps de la course pourrait être de nature à conférer un caractère professionnel à l'activité d'un propriétaire d'un cheval le faisant participer à des courses. Cette crainte des propriétaires d'être reconnus professionnels paraît exagérée car l'avis du Conseil d'Etat repris dans la circulaire ministérielle du 9 juillet 1979 est venu préciser que le propriétaire du cheval de galop doit d'emblée être regardé comme l'employeur du jockey et doit assumer les obligations qui découlent de la législation sociale. Le caractère systématique du lien de subordination unissant le propriétaire au jockey ne peut donc pas être regardé comme un critère permettant de discriminer les propriétaires ayant une activité professionnelle dont les gains de course sont assujettis à l'impôt sur le revenu de ceux dont l'activité n'est pas professionnelle et qui, dès lors, voient leurs gains de course exonérés d'impôt.

Cependant, cette analyse aussi logique soit-elle ne permettra probablement pas de lever les craintes des associations de propriétaires. Elle mériterait donc d'être officiellement confirmée par la direction générale des finances publiques (DGFIP) par une insertion au bulletin officiel ou par une lettre ministérielle.

**R7.** Demander à la DGFIP d'insérer au bulletin officiel des finances publiques (BOFiP) ou de confirmer par lettre ministérielle le principe que l'existence d'un contrat de travail unissant le temps de la course le jockey et le propriétaire adhérent d'un groupement d'employeurs, géré par la société-mère est sans effet sur le statut fiscal du propriétaire.

## CONCLUSION

Le statut de salarié ou de non salarié ne découle pas d'une option ou d'un choix. Le critère déterminant pour distinguer un salarié d'un travailleur indépendant est l'existence ou l'absence d'un lien de subordination entre le travailleur et le donneur d'ouvrage. Seule l'absence de lien de subordination permet d'affirmer qu'un travailleur indépendant enregistré en tant que tel n'est pas un salarié.

De ce fait, les apprentis, les lads jockeys et les jockeys dénués d'expérience professionnelle qui sont systématiquement soumis aux consignes de courses délivrées par l'entraîneur (qui est le mandataire du propriétaire du cheval) sont d'évidence des salariés. Sont dans cette même situation, les cavaliers d'entraînement, salariés d'un entraîneur qui montent en course un cheval entraîné par leur employeur habituel.

A contrario, la mission considère qu'à compter d'un certain nombre de montes, d'un certain niveau de gains de courses et de notoriété qu'il reste à fixer par la profession, un jockey a acquis suffisamment d'expérience professionnelle pour acquérir un degré d'autonomie élevé et ne plus être subordonné aux directives du propriétaire ou de son mandataire.

Depuis le 1er janvier 2019, le niveau des allègements de charges patronales au niveau du SMIC a été considérablement amélioré avec la transformation du CICE en exonération de cotisations sociales entraînant de ce fait la quasi-disparition des charges patronales de cotisations légales et conventionnelles à ce niveau de rémunération, hormis la cotisation patronale d'accident du travail qui est maintenue à la charge de l'employeur.

C'est donc l'occasion d'intégrer la rémunération des jockeys de galop et celles des jockeys volant de trot, montes perdantes comme montes placées, dans l'assiette des cotisations sociales au moins jusqu'à un revenu équivalent au SMIC annuel. De la sorte, la couverture sociale des jockeys pourrait être améliorée, voire créée dans les cas où elle était absente, à un coût limité pour le propriétaire.

La mise en place d'un groupement d'employeurs auxquels adhèreraient d'office les propriétaires, géré sous l'égide des sociétés mères et avec lequel les jockeys de galop, comme les jockeys volant de trot, passeraient un contrat de travail intermittent, constituerait une mesure importante de simplification facilitant les déclarations sociales à la MSA d'Île de France, le fonctionnement des déclarations sociales nominatives et partant, la reconnaissance des droits sociaux des jockeys.

## **ANNEXES**

**Annexe 1 : Lettre de mission**



Liberté \* Égalité \* Fraternité  
REPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION

CGAAER/VP

29 MAI 2018

COURRIER / ARRIVÉE

Paris, le 22 MAI 2018

Le Ministre de l'Agriculture et de  
l'Alimentation

à

Monsieur le Vice-Président du Conseil  
Général de l'Alimentation, de l'Agriculture  
et des Espaces Ruraux

**N/Réf: CI 808211**

**V/Réf:**

Objet : Lettre de mission relative au statut social des jockeys.

PJ :

Du fait des nombreux corps de métiers qu'elle fédère, mais aussi des 2 spécialités hippiques qu'elle réunit (trot et galop), l'organisation des courses de chevaux constitue une activité complexe à appréhender.

La question du statut social des jockeys et des drivers a de longue date été posée à l'administration. Depuis un avis du Conseil d'Etat de 1979, il est établi que, sauf circonstances particulières, le propriétaire du cheval doit être regardé comme l'employeur du jockey, ce dernier étant ainsi placé dans le champ d'application du régime de protection sociale des salariés.

Néanmoins, ne serait-ce qu'entre trot et galop, une grande diversité de situations existe et les réponses apportées jusqu'à présent apparaissent aujourd'hui comme potentiellement source d'insécurité sociale, juridique ou financière pour l'ensemble des acteurs du secteur, ce qui génère des tensions au sein de celui-ci.

De ce fait, l'institution des courses, mais aussi les représentants des jockeys, des propriétaires de chevaux et des entraîneurs, sont aujourd'hui dans l'attente d'arbitrages ou de précisions concernant le statut des jockeys.

78 rue de Varenne - 75349 PARIS 07 SP - Tél : 01 49 55 49 55

Aussi, afin de pouvoir apprécier ce statut particulier dans toutes ses dimensions, je vous demande de diligenter une mission du conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux.

Vous veillerez à établir un diagnostic de la situation de l'ensemble des personnes autorisées à monter en course, y compris lorsqu'elles sont en apprentissage, à répertorier et analyser les liens contractuels qui peuvent exister entre ces personnes, les entraîneurs, les propriétaires de chevaux, les sociétés de courses et leurs conséquences sociales et fiscales.

Vous déterminerez, s'il est nécessaire que soit réexaminée la question du lien de subordination qui lie, au moins pendant le temps de la course, le jockey et le propriétaire du cheval qu'il monte. Dans l'affirmative, vous préciserez, le cas échéant, dans quelles mesures et sous quelles conditions les jockeys pourraient être considérés comme travailleurs indépendants et les conséquences y afférentes, notamment en matière de protection sociale.

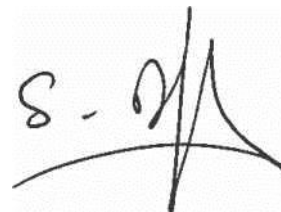
Vous rechercherez également la ou les solutions qui permettraient d'unifier le statut social des jockeys, quelle que soit la spécialité hippique concernée (trot ou galop), tout en permettant aux personnes qui montent en course de bénéficier d'une couverture sociale complète, notamment en matière d'accident du travail.

Dans les situations où le cadre juridique actuel ne serait pas adapté à la réalité de l'activité, vous formulerez les propositions juridiques qui permettraient de prendre en compte les spécificités de l'activité professionnelle de monte en course, mais aussi des autres corps de métier qui participent à l'organisation des courses.

Pour mener à bien cette mission, vous pourrez vous appuyer sur les directions concernées du ministère du travail et du ministère de l'action et des comptes publics, ministères que j'ai sensibilisés aux objectifs de votre mission.

Vous me remettrez votre rapport avant le 31 décembre 2018 ; un point d'étape étant à prévoir avant la fin du mois d'octobre 2018.

Pour le Ministre et par délégation  
La Directrice de Cabinet



Sophie DELAPORTE

## Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées

Nom Prénom	Organisme	Fonction
Michel Gomez	MAA/SG/SDTPS	Sous-directeur
Ludovic Portois	MAA/SG/SDTPS/BACS	Chef de bureau
Jean-Olivier Serra	MAA/SG/SDTPS/BRTDS	Chef de bureau
Mathias Faure	MAA/SG/SDTPS/BACS	Chargé de mission
Jean-Poitou Duplessis	MAA/SG/SDTPS/BRTDS	Chargé de mission
Patrick Clérin	MAA/DGPE/ bureau du cheval	Chargé de mission
Guillaume Maupas	LeTrot (SECF)	Directeur technique
Lydie Chatainier	LeTrot (SECF)	Chef du département juridique
Juliette Onghena	Letrot (SECF)	Chef du département licences et agrément
Thierry Gillet	Association générale des jockeys de galop en France	Secrétaire général
Christophe Bertrand	Bertrand et associé	Avocat
Jean-Jacques Bertrand	Bertrand et associé	Avocat
Jean-Marc Soulas		Conseiller de l'AGJ
Olivier Delloye	France Galop	Directeur général
Christian Maigret	France Galop	Directeur général adjoint
Didier Budka	AFASEC	Directeur
Hugues Leclerc	AFASEC	Directeur de l'action sociale
Charles-Henri de Moussac	Syndicat national des propriétaires de chevaux de course au Galop	Président SNPG
Jean-Marie Aubry-Dumand	Expert-comptable	Conseiller fiscal du SNPG

<b>Nom Prénom</b>	<b>Organisme</b>	<b>Fonction</b>
Laurent Pilette	CMSA Île de France	Directeur Général
Jean-Stéphane Augros	CMSA Île de France	Sous-directeur
Jean-Marc Grillet	CMSA Île de France	Adjoint sous-directeur
Philippe Tran Tan Hai	CMSA Île de France	Conseiller PRP
Richard Crépon	Association des entraîneurs de galop	Secrétaire général
Pascal Boey	Syndicat national des propriétaires de Trotteurs	Président
Eric Bussy	Syndicat national des propriétaires de Trotteurs	Vice-Président
Pascal Meunier	Syndicat des entraîneurs, des drivers et des jockeys de Trot	Vice-Président
Thibaut Lamarre	Syndicat des entraîneurs, des drivers et des jockeys de Trot	Président
Hubert Tassin	Association Province Paris pour le Galop français	Président
Frédéric Danloux	Association des entraîneurs de province	Secrétaire général
Clémence Nicolaud	CCMSA	Attachée de direction
Didier Ambois	CCMSA	Département réglementation
Bruno Kerisit	CCMSA	Département assujettissement
Marie-Christine Chambe	CCMSA	Chef service contrôle et audit interne
Ludovic Martin	CCMSA	Service contrôle et audit interne



### Annexe 3 : Liste des sigles utilisés

CTI	Contrat de travail intermittent
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDD	Contrat à durée déterminée
LUCEA	Lieu unique des cotisations pour les employeurs agricoles
DSN	Déclaration sociale nominative
DGFIP	Direction générale des finances publiques
BOFIP	Bulletin officiel des finances publiques
SECF	Société d'encouragement des courses du cheval français
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
AFASEC	Association de formation et d'action sociale des écuries de courses
IFCE	Institut français du cheval et de l'équitation
GIE	Groupement d'intérêt économique
PME	Petite et moyenne entreprise
TVA	Taxe à la valeur ajoutée
CAPA	Certificat d'aptitude aux professions agricoles
BAC PRO	Baccalauréat professionnel
CGEH	Conduite et gestion de l'entreprise hippique
MFR	Maison familiale rurale
UNREP	Union nationale rurale d'éducation et promotion
BNC	Bénéficiaires non commerciaux
BIC	Bénéfice industriel et commercial
BA	Bénéfice agricole
MSA	Mutualité sociale agricole
FAFSEA	Fonds national d'assurance formation des exploitations et entreprises agricoles
VIVEA	Fonds d'assurance formation des exploitants agricoles
NIR	Numéro d'inscription au répertoire
SIREN	Système d'identification du répertoire des entreprises
SIRET	Système informatique pour le répertoire des entreprises sur le territoire
CAMARCA	Caisse mutuelle autonome de retraites complémentaires agricoles
BVM	Bordereau de versement mensuel
DPAE	Déclaration préalable à l'embauche
APE	Activité principale exercée
NEODES	Norme d'échange optimisé des données sociales
AGJ	Association générale des jockeys de galop
PSST	Plan santé sécurité au travail
IJ	Indemnités journalières
AT/MP	Accident du travail/Maladies professionnelles
CICE	Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi
GE	Groupement d'employeur
ETP	Equivalent temps plein
AGS	La garantie des salaires
FNAL	Fonds national d'aide au logement

AFNCEA	Association nationale paritaire pour le financement de la négociation collective en agriculture
ANEFA	Association nationale emploi formation en agriculture
PROVEA	Prospectives recherches, orientations et valorisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture
CSG	Contribution sociale généralisée
CRDS	Contribution à la réduction de la dette sociale
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
AGIRC	Association générale des institutions de retraite des cadres
ARRCO	Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés
DARES	Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques

## **Annexe 4 : Liste des textes de références**

Loi du 2 juin 1891 ayant pour objet de réglementer l'autorisation et le fonctionnement des courses de chevaux

Loi du 12 mai 2010 relative à l'ouverture à la concurrence et à la régulation du secteur des jeux d'argent et de hasard en ligne

Loi du 8 août 2016 relative au travail à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Loi du 25 juillet 1985 portant diverses mesures d'ordre social

Loi du 29 décembre 1999 de financement de la sécurité sociale

Loi organique du 2 août 2005 relative aux Lois de financement de la sécurité sociale

Loi du 23 mars 2012 de simplification du droit et d'allègement des procédures administratives.

Décret n° 97-456 du 5 mai 1997 relatif aux sociétés de courses et au pari mutuel

Code du travail : article L. 1234-20, article L. 1242-2 D. 1242-1, articles L3123-33 à L3123-38, article D3123-4, article L. 8221-3, article L. 8221-6

Code des courses au galop

Code des courses au trot

## Annexe 5 : Les jockeys amateurs

(source : Caisse centrale de la mutualité sociale agricole)

### I) Définition du statut de jockey amateur

Les jockeys amateurs sont des cavaliers non professionnels qui participent sur leur temps libre et à titre de loisir à des épreuves qui leur sont réservées.

La possibilité de courir en qualité de jockey amateur existe aussi bien dans les courses au trot que dans les courses au galop.

Ce statut de jockey amateur est encadré dans les deux disciplines :

#### a) Les Jockeys de trot amateurs

Concernant les courses au trot, le Code des courses au trot<sup>35</sup> précise que les jockeys amateurs doivent solliciter une demande d'autorisation spécifique auprès de la SECF<sup>36</sup>. Ils doivent notamment justifier d'une assurance obligatoire et participer au financement des courses réservées aux jockeys amateurs. Cette autorisation est indispensable pour qu'ils puissent valablement participer aux courses.

Ce statut est accessible aux personnes âgées de 16 ans au moins.

Le même Code précise également qu'une personne qui a été titulaire d'une autorisation de monter à titre professionnel (apprenti, lad-jockey, jockey) et qui a changé d'activité, ne peut solliciter une autorisation de monter en qualité d'amateur que :

- après cinq années d'abandon de la licence professionnelle, si elle a gagné moins de cent courses ;
- après dix années d'abandon de la licence professionnelle, si elle a gagné au moins cent courses.

**Il est à noter que les titulaires de cette licence ne doivent en aucun cas percevoir une quelconque rétribution ou indemnité autre que le remboursement de leurs frais de déplacement.** A défaut, « toute personne munie d'une licence d'amateur et qui est convaincue d'avoir, à quelque époque et sous quelque forme que ce soit, reçu pour sa monte une rétribution ou indemnité en argent (...) est déclarée incapable de monter à l'avenir en qualité d'amateur, un cheval »<sup>37</sup>.

Enfin, il y a lieu de préciser qu'une personne admise à monter en qualité d'amateur peut se voir délivrer un permis d'entraîner à condition d'avoir (i) couru un minimum de deux années en cette qualité et (ii) participé à un minimum de trente courses dans les cinq années précédant la date de sa demande<sup>38</sup>.

En complément, la personne qui sollicite une autorisation de monter en qualité d'amateur doit fournir aux Commissaires de la SECF lors du dépôt de son dossier, une attestation d'une

<sup>35</sup> Article 35 du Code des courses au trot

<sup>36</sup> La Société d'encouragement à l'élevage du cheval français

<sup>37</sup> Article 35-I du Code des courses au trot

<sup>38</sup> Article 26-III 3°) du Code des courses au trot

personne titulaire d'une autorisation d'entraîner délivrée par les Commissaires de la SECF, indiquant que ladite personne « *mène régulièrement les chevaux qu'(il) lui confie en vue de son perfectionnement* ». Il doit attester que « *ladite personne possède les aptitudes et une connaissance des règlements pouvant lui permettre de monter en courses publiques en garantissant sa sécurité et celle de ses concurrents, tout en étant capable de défendre régulièrement ses chances en compétition* ».

#### **b) Jockeys de galop amateurs (gentlemen riders ou cavalières)**

Le Code des courses au galop<sup>39</sup> précise que les personnes souhaitant monter en courses en qualité de gentlemen riders ou cavalières doivent également solliciter une autorisation de monter en courses. Cette demande d'autorisation doit être effectuée auprès des commissaires de France Galop. Les personnes concernées doivent également s'acquitter du versement d'une somme due au titre des frais de constitution du dossier d'agrément et justifier d'une assurance couvrant les risques qu'ils encourent ou font encourir aux tiers à l'occasion de courses publiques.

Ce statut de gentlemen drivers ou cavalières est accessible aux personnes âgées de 16 ans au moins et de 45 ans au plus, s'il s'agit d'une première demande d'autorisation de monter en courses.

Comme pour les courses au trot, **les gentlemen riders ou cavalières ne doivent ni réclamer, ni percevoir aucune rémunération et aucun avantage pour leurs montes en course ou à l'entraînement, excepté le remboursement des frais de déplacement.**

Par ailleurs, les personnes concernées ne doivent pas être salariées ou bénéficier d'avantages dans un établissement dont l'objet est l'entraînement ou la préparation des chevaux de courses, à l'exception :

- des conjoints, partenaires PACS ou concubins d'entraîneurs professionnels qui travaillent dans l'entreprise familiale et dont l'autorisation de monte est limitée à une durée de deux ans,
- des stagiaires assistants entraîneurs ou des enfants d'entraîneurs professionnels dont l'autorisation de monter est limitée à une durée totale de deux ans à moins qu'ils ne fournissent les attestations d'une activité professionnelle ou estudiantine,
- des élèves ou anciens élèves de maisons familiales et rurales ou de lycées agricoles dont l'autorisation de monter est limitée à une durée totale de deux ans à moins qu'ils puissent justifier de ne plus bénéficier d'avantages dans un établissement dont l'objet est l'entraînement ou la préparation des chevaux de courses.

Précisons également que dès lors que les personnes concernées sont titulaires d'un permis d'entraîner, elles doivent justifier de revenus autres que ceux provenant de l'activité des courses.

En cas d'inobservation des obligations propres aux gentlemen riders ou cavalières, les personnes concernées peuvent se voir sanctionnées de la suspension, du retrait ou du non renouvellement de leur autorisation de monter<sup>40</sup>.

<sup>39</sup> Article 42 et annexe 13 du Code des courses au galop

<sup>40</sup> Article 42-VI et annexe 13 -5) du Code des courses au galop

## **II) Risques d'abus et requalification en contrat de travail**

La pratique des courses de trot ou de galop en qualité de jockeys amateurs (ou gentlemen riders ou cavalières) est entièrement légale dès lors que celle-ci s'inscrit dans le cadre défini par le Code des courses propre à chaque discipline<sup>41</sup> (cf. voir point I).

**Cette pratique consiste, pour les personnes concernées, à pratiquer leur passion dans un cadre non-professionnel. Le risque de dissimulation d'activité apparaît ainsi très limité.**

En effet, les jockeys amateurs choisissent librement leurs jours de courses sur leur temps libre en accord avec leur entraîneur et /ou propriétaire et en l'absence de toute rémunération.

Précisons également que France Galop ainsi que la SECF exercent un contrôle très strict des conditions permettant de bénéficier du statut de jockey amateur (ou de gentlemen riders ou cavalières) et procèdent à la suspension, au retrait ou au non renouvellement de l'autorisation de monter en courses en cas d'inobservation des obligations propres au statut de jockey amateur.

**Toutefois, il ne peut être exclu qu'il puisse exister des situations échappant aux contrôles des autorités propres à chaque discipline pouvant constituer un risque de dissimulation d'activité.**

Ainsi, dès lors que les personnes concernées ne s'inscrivent plus dans le cadre d'une activité exercée en qualité de jockeys amateurs, dans les conditions précitées, il y a lieu de requalifier la relation entre le jockey et son entraîneur et/ou propriétaire.

Pour rappel, en matière de sécurité sociale, selon une circulaire ministérielle du 9 juillet 1979, confirmée par une circulaire du 21 mars 2007, les jockeys relèvent dans le cadre de cette activité du régime de sécurité sociale géré par la Mutualité Sociale Agricole (MSA) qu'ils soient salariés ou indépendants dans le cadre de l'exercice de leurs activités.

Il n'y a pas de présomption de salariat pour les jockeys mais rappelons que « l'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination donnée par celles-ci à leur convention mais des conditions dans lesquelles doit s'exercer l'activité du travailleur»<sup>42</sup>.

**Par conséquent, il convient de rechercher dans quelles conditions s'exerce l'activité des personnes concernées.**

Pour savoir si la relation de travail s'inscrit dans un rapport de subordination, la jurisprudence s'appuie sur les conditions réelles d'exercice de l'activité. Le lieu de travail, les horaires, la manière d'exécuter la prestation, les contrôles opérés ou la mise à disposition du matériel sont autant d'éléments jouant un rôle dans la reconnaissance de l'état de subordination juridique<sup>43</sup>.

De plus, le juge peut rechercher si le recours aux personnes concernées n'a pas pour conséquence de pourvoir à des postes de travail indispensables à l'activité normale de l'entreprise<sup>44</sup>.

<sup>41</sup> Code des courses au galop ou Code des courses au trot

<sup>42</sup> Cass. Ass. Plen. 4 mars 1983 n° 81-15290 et Cass. Soc. 23 janvier 1997 n° 94-40099

<sup>43</sup> Cass. 2<sup>ème</sup> civ. 13 novembre 2008, n° 07-15535

<sup>44</sup> Cass. Crim. 26 octobre 2004 n° 03-87916

Autrement dit, le recours aux jockeys amateurs ne doit en aucun cas pourvoir à des emplois nécessaires à la bonne marche des entreprises hippiques mais plutôt être utilisé de manière surnuméraire et en dehors de toute obligation de rentabilité.

**Il ressort ainsi que le statut de jockey amateur ou de gentlemen rider ou cavalière exclut en principe tout risque de dissimulation d'activité salariée pouvant entraîner une requalification en activité salariée.**

Toutefois, les abus ou dérives liés à ce statut ne peuvent être totalement exclus. Bien que la monte en course en qualité de jockey amateur (ou gentlemen riders ou cavalières) soit légale et strictement encadrée par les Codes de courses au trot et au galop, les critères retenus pour caractériser une relation de travail entre un entraîneur et un jockey restent opposables à toute situation d'activité y compris lorsque les personnes bénéficient d'une autorisation de monter délivrée par France Galop ou la SECF. **Les règles caractérisant le salariat présentent un caractère d'ordre public, auquel ni France Galop, ni la SECF ne peuvent déroger.**

## Annexe 6 : Les accompagnateurs amateurs de chevaux de courses

(source : CCMSA)

### Contexte

Les accompagnateurs amateurs de chevaux bénéficient d'un titre non-professionnel institué en 1996 à la demande de l'Association des Entraîneurs de Chevaux de Courses au Galop, pour permettre dans un but d'entraide, à titre exceptionnel et dans la limite de deux personnes par an, aux membres de la famille de l'entraîneur ou à des bénévoles amis ou familiers qui le demandent, de pénétrer et de circuler sur l'hippodrome et d'avoir accès à certaines prestations en tant qu'accompagnateur de chevaux.

Ces accompagnateurs interviennent à titre bénévole et leurs interventions dans les hippodromes **se limitent à prendre en main le cheval pour le conduire d'un endroit à un autre.**

La demande de titre d'identité non-professionnel d'accompagnateur de cheval est effectuée par l'entraîneur lui-même auprès de France Galop après avoir certifié que le bénéficiaire du titre d'identité ne percevra aucune rémunération ni indemnité.

Si ce titre d'identité d'accompagnateur de chevaux ne correspond, en tant que tel, à aucun statut légal ou réglementaire, cette pratique n'est toutefois pas illégale dès lors qu'elle se limite à permettre à l'accompagnateur de vivre sa passion du cheval, **dans le cadre du bénévolat ou de l'entraide familiale**, en accompagnant les chevaux de façon occasionnelle sur les hippodromes en dehors de toute obligation de rentabilité ou de lien de subordination vis-à-vis de l'entraîneur auprès duquel il intervient.

A l'inverse, dès lors que l'accompagnateur effectue une prestation de travail réalisée dans un lien de subordination et moyennant le versement d'une rémunération y compris uniquement sous forme d'avantages en nature<sup>45</sup>, celui-ci ne s'inscrit plus dans le cadre d'une activité bénévole et l'entraîneur s'expose à des poursuites pour travail dissimulé, la relation devant alors être requalifiée en contrat de travail, avec les conséquences y afférentes en matière de droit du travail et de la sécurité sociale.

### Rappel des règles du bénévolat et de l'entraide familiale et requalification en relation de travail salariée

Compte tenu du fait que les accompagnateurs amateurs peuvent être soit des bénévoles extérieurs au cercle familial, soit des membres de la famille, il convient d'appréhender le statut des accompagnateurs amateurs de chevaux dans un premier temps dans le cadre du bénévolat et dans un second temps dans le cadre de l'entraide familiale.

#### a) Rappel des règles relatives au bénévolat et requalification en relation de travail salariée

A titre liminaire, rappelons que le travail bénévole consiste en la fourniture d'une prestation sans en attendre en contrepartie une rémunération. Il se différencie du contrat de travail par l'absence de rémunération versée en contrepartie de la prestation, laquelle est effectuée le plus souvent en l'absence de lien de subordination.

---

<sup>45</sup> Cass. Soc. 26 mai 2010 n° 05-44939



En dehors du secteur associatif, rien n'interdit de recourir au bénévolat dans le secteur concurrentiel ou marchand. La jurisprudence l'admet dès lors que l'aide apportée est spontanée et surtout ponctuelle<sup>46</sup>.

Rien n'interdit donc à France Galop de délivrer des cartes d'accompagnateurs bénévoles à des passionnés d'équitation souhaitant de manière occasionnelle et de façon désintéressée accompagner les entraîneurs dans les hippodromes, dès lors qu'ils se situent en dehors du champ de l'article L. 8221-3 du Code du travail sous peine pour l'entraîneur de s'exposer à des poursuites pour travail dissimulé par dissimulation d'activité salariée.

En effet, bien que le recours aux accompagnateurs amateurs de chevaux de courses ne soit pas illégal, les critères retenus pour caractériser une relation de travail entre un entraîneur et un accompagnateur amateur de chevaux restent opposables à toute situation d'activité y compris lorsque les personnes sont en possession d'un titre d'accompagnateur amateur délivré par France Galop. **Les règles caractérisant le salariat présentent un caractère d'ordre public, auquel France Galop ne pourrait déroger.**

Dès lors, il n'est pas exclu qu'il puisse exister des situations pouvant constituer un risque d'abus du recours aux accompagnateurs amateurs entravant la création d'emplois salariés indispensables au fonctionnement des entreprises hippiques et induisant en conséquence une perte d'assiette pour le régime agricole. **Chaque situation doit être analysée au cas par cas.**

Il convient en effet de rappeler que « l'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination donnée par celles-ci à leur convention mais des conditions dans lesquelles doit s'exercer l'activité du travailleur »<sup>47</sup>.

**Par conséquent, il convient de rechercher dans quelles conditions s'exerce l'activité des personnes concernées.**

Techniquement, pour savoir si la relation de travail s'inscrit dans un rapport de subordination, la jurisprudence fait porter son analyse sur les conditions d'exercice de l'activité. Le lieu de travail, les horaires, la manière d'exécuter la prestation, les contrôles opérés ou la mise à disposition du matériel sont autant d'éléments jouant un rôle dans la reconnaissance de l'état de subordination juridique<sup>48</sup>.

Notons également que pour retenir l'existence d'un lien de travail salarié le juge peut rechercher si le recours à des bénévoles n'a pas pour conséquence de pourvoir à des postes de travail indispensables à l'activité normale de l'entreprise<sup>49</sup>.

**S'il n'apparaîtrait pas concevable d'interdire la délivrance par France Galop de titres d'identité non-professionnels pour les accompagnateurs amateurs de chevaux, il demeure néanmoins nécessaire de rester vigilant quant au recours à ce statut, lequel doit se limiter au strict bénévolat.**

Autrement dit, le recours aux accompagnateurs amateurs de chevaux ne doit en aucun cas pourvoir à des emplois nécessaires à la bonne marche des entreprises hippiques mais plutôt être utilisé de manière surnuméraire en tenant compte des effectifs de l'entreprise utilisatrice

<sup>46</sup> Cass. Soc. 11 janvier 2000, n° 97-22025

<sup>47</sup> Cass. Ass. Plen. 4 mars 1983 n° 81-15290 et Cass. Soc. 23 janvier 1997 n° 94-40099

<sup>48</sup> Cass. 2<sup>ème</sup> civ. 13 novembre 2008, n° 07-15535

<sup>49</sup> Cass. Crim. 26 octobre 2004 n° 03-87916

pour des travaux circonscrits dans le temps et effectués de façon spontanée en dehors de toute obligation de rentabilité.

#### b) Rappel des règles relatives à l'entraide familiale et requalification en relation de travail salariée

Dans l'éventualité où les accompagnateurs amateurs seraient des membres de la famille de l'entraîneur, il convient de préciser que la jurisprudence<sup>50</sup>, constante en la matière, pose trois critères cumulatifs pour qualifier une situation d'entraide familiale, laquelle :

- Ne doit pas être durable ou régulière,
- Ne doit en aucun cas établir un lien de subordination,
- Ne peut venir en substitution à un poste de travail nécessaire au fonctionnement normal d'une entreprise ou d'une activité professionnelle.

Ainsi, si les relations entre des membres d'une même famille peuvent justifier de la part d'un accompagnateur amateur envers un entraîneur une aide spontanée, désintéressée et libre, cette prestation de travail ou de service peut cependant, selon les conditions de son accomplissement, établir l'existence d'un contrat de travail dès lors que les critères du salariat décrits dans le précédent paragraphe sont réunis.

---

<sup>50</sup> Cass. Soc. 4 mai 1966 et Cass. Civ.2<sup>ème</sup> 28 mai 2014 n° 13-17409

## Annexe 7 : Les statistiques d'accidents du travail des cavaliers d'entraînement et des jockeys de galop

**ANNEE 2017**

RECAPITULATIF ACCIDENTS	
Total Accidents :	273
Total en course de plat :	48
Total en course d'obstacle :	178
Total à l'entraînement en plat :	11
Total à l'entraînement en obstacle :	15

RECAPITULATIF ACCIDENTS	
Arrêts pour Maladie :	4
Accidents de «Vie Privée» :	4
Accidents d'Ecurie :	0
Accidents de Trajet :	2
Accidents à l'étranger :	0
Accidents non précisés :	0

DETAIL ACCIDENTS PLAT		
	PARIS	PROVINCE
En course avec Arrêt de Travail	1	33
En course sans Arrêt de Travail	0	9
A l'entraînement avec Arrêt de Travail	1	5
A l'entraînement sans Arrêt de Travail	0	1

DETAIL ACCIDENTS OBSTACLE		
	PARIS	PROVINCE
En course avec Arrêt de Travail	14	121
En course sans Arrêt de Travail	8	33
A l'entraînement avec Arrêt de Travail	1	6
A l'entraînement sans Arrêt de Travail	0	3

Détail par nombre de jour d'arrêt				
Arrêt de travail en courses	Province Obstacles	Paris Obstacles	Province Plat	Paris Plat
de 1 à 15 jours	27	4	8	0
de 16 à 30 jours	30	5	5	1
de 31 à 60 jours	43	3	16	1
de 61 à 90 jours	26	2	6	1
de 91 à 120 jours	0	0	0	0
de 121 à 180 jours	23	3	4	0
de 181 à 365 jours	28	6	4	2
Au delà de 1 an	0	0	0	0
Vide				
Null				

## ANNEE 2018

### RECAPITULATIF ACCIDENTS

Total Accidents : **264**  
 Total en course de plat : **45**  
 Total en course d'obstacle : **181**  
 Total à l'entraînement en plat : **3**  
 Total à l'entraînement en obstacle : **15**

### RECAPITULATIF ACCIDENTS

Arrêts pour Maladie : **8**  
 Accidents de «Vie Privée» : **1**  
 Accidents d'Ecurie : **0**  
 Accidents de Trajet : **1**  
 Accidents à l'étranger : **0**  
 Accidents non précisés : **0**

### DETAIL ACCIDENTS PLAT

	PARIS	PROVINCE
En course avec Arrêt de Travail	6	27
En course sans Arrêt de Travail	3	8
A l'entraînement avec Arrêt de Travail	3	0
A l'entraînement sans Arrêt de Travail	0	0

### DETAIL ACCIDENTS OBSTACLE

	PARIS	PROVINCE
En course avec Arrêt de Travail	17	121
En course sans Arrêt de Travail	4	37
A l'entraînement avec Arrêt de Travail	2	5
A l'entraînement sans Arrêt de Travail	0	1

### Détail par nombre de jour d'arrêt

Arrêt de travail en courses	Province Obstacles	Paris Obstacles	Province Plat	Paris Plat
de 1 à 15 jours	18	6	7	1
de 16 à 30 jours	34	3	6	1
de 31 à 60 jours	32	4	6	2
de 61 à 90 jours	22	1	3	2
de 91 à 120 jours	0	0	0	0
de 121 à 180 jours	15	3	7	1
de 181 à 365 jours	40	3	5	1
Au delà de 1 an	0	0	0	0
Vide				
Null				

## Annexe 8 : Comparatif des couvertures sociales salarié/non-salarié

(Source : MAA)

Les tableaux qui suivent comparent la protection sociale du risque accident du travail des salariés agricoles, des non-salariés agricoles et des cotisants solidaires.

	COTISANTS DE SOLIDARITE	COUVERTURE ATEXA NON-SALARIES AGRICOLES	COUVERTURE ATSA SALARIES AGRICOLES
ASSURES	<p>Bénéficiaires</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cotisant de solidarité ayant une <b>superficie d'exploitation comprise entre 2/5 de Surface minimale d'activité (SMA) et 1 SMA</b></li> <li>➤ Cotisant de solidarité dont le temps <b>de travail est d'au moins 150h mais inférieur à 1200h</b></li> </ul> <p>A noter :</p> <p>Seule une personne physique dirigeant une exploitation ou une entreprise agricole individuellement peut être cotisant de solidarité, sous réserve d'un acte d'exploitation procurant des revenus professionnels. Les revenus générés doivent être inférieurs à 800 SMIC.</p> <p>Exclusion :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cotisant de solidarité exploitant une <b>surface ou dont l'activité en temps de travail n'atteint pas les seuils ci-dessus.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Chef d'exploitation ou d'entreprise agricole exerçant à titre principal ou à titre secondaire</b></li> <li>➤ Membres non-salariés de la société participants aux travaux</li> </ul> <p>Exclusion :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bailleurs à métayage ;</li> <li>➤ Les exploitants forestiers <b>visés à l'article L. 722-4, 1°</b> du CRPM et non rattachés à la MSA</li> <li>➤ Les NSA non actifs bénéficiaires de rentes AMEXA ou ATEXA</li> <li>➤ <b>Les NSA relevant du régime d'assurance ATMP local d'Alsace Moselle</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Salarié, apprentis et titulaires de contrat de travail aidés (contrat d'insertion...) ou lié à l'<b>alternance</b> (contrat de professionnalisation) ;</li> <li>➤ Statut assimilé : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Dirigeants de sociétés (SARL, SA, SAS...) affiliés aux régimes des salariés agricoles ; entrepreneur <b>salarié</b> (Coopérative d'activité emploi et Contrat d'appui au projet d'entreprise)</li> <li>○ Personnes suivant des formations ou des stages <b>en vue de leur installation et titulaires d'un contrat de couverture sociale</b> (L. 330-3 et L.751-1, II, 10 du CRPM)</li> </ul> </li> </ul> <p>Exclusion :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les Salariés et assimilés relevant du régime <b>d'assurance ATMP local d'Alsace Moselle</b></li> </ul>
AYANTS-DROIT COUVERTS AU TITRE DE LEUR PARTICIPATION A L'ACTIVITE	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pas de couverture du conjoint du cotisant de solidarité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Affiliation à l'ATEXA des</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Aides familiaux non-salariés (ascendants, descendants, <b>frères, sœurs et alliés au même degré</b> du chef d'exploitation ou d'entreprise ou de son conjoint, âgés de plus de seize ans, vivant sur l'exploitation ou l'entreprise et participant à sa</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>L'ayant droit doit être salarié afin de bénéficier de la couverture ATSA</b></p>

		<p>mise en valeur comme non-salariés). Depuis le 18/05/2005, cette qualité ne peut être conservée plus de cinq ans.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Membres de la famille <b>ayant le statut d'associés</b> d'exploitation (il s'agit de la personne non salariée âgée de dix-huit ans révolus et de moins de trente-cinq ans qui, <b>descendant, frère, sœur ou allié au même degré du chef</b> d'exploitation agricole ou de son conjoint, a pour activité principale la participation à la mise en valeur de l'exploitation)</li> <li>o Collaborateurs d'exploitation ou d'entreprise (conjoint, <b>concubins et partenaires d'un PACS du chef d'exploitation ou d'entreprise agricole) exerçant</b> à titre principal ou secondaire</li> <li>o Enfants à charge, âgés de 14 à 20 ans participant occasionnellement aux travaux de l'exploitation</li> </ul>	
FINANCEMENT DE LA COUVERTURE	<p>-Cotisation fixée forfaitairement et annuellement par arrêté ministériel. Cotisation non assise sur les revenus professionnels</p> <p>- Son montant est calculé proportionnellement à la durée d'affiliation <b>au titre d'une année.</b></p> <p>- <b>Montant fixé à 64,80 € en 2019, quelle que soit la catégorie de risques.</b></p>	<p>- Cotisation forfaitaire fixée annuellement par arrêté ministériel et non établie sur la base des revenus professionnels.</p> <p>- Cotisation calculée proportionnellement la durée d'affiliation pendant l'année considérée.</p> <p>- Cotisation déterminée en fonction du statut et de la catégorie <b>de risques dont relève l'activité de l'entreprise</b></p>	<p>Des cotisations à la charge des employeurs financent le système d'assurance couvrant les risques d'AT/MP</p> <p>La tarification est déterminée en fonction de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>La taille de l'entreprise.</b></li> <li>- <b>L'activité de l'établissement.</b></li> <li>- <b>La sinistralité propre à l'établissement.</b></li> </ul>
PRESTATIONS EN NATURE	<p>Couverture :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-des frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation ;</li> <li>-des frais de fourniture, de réparation et de renouvellement des appareils de prothèse et d'orthopédie ;</li> <li>-des frais de réadaptation fonctionnelle, de rééducation professionnelle, de reclassement et de reconversion professionnelle ;</li> <li>-des frais de transport de la victime à sa résidence habituelle ou à l'établissement hospitalier et, d'une façon générale, des frais nécessités par le traitement, la réadaptation fonctionnelle et la rééducation professionnelle.</li> </ul>		
INDEMNITES JOURNALIERES	NON	<p><b>Oui mais avec respect d'un délai de carence.</b></p> <p>Base de calcul :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Utilisation d'une base forfaitaire dénommée gain journalier</b> qui est égal à 1/365 du montant du gain annuel forfaitaire.</li> <li>- Le gain forfaitaire annuel est fixé chaque année (ex : pour la période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020, il a été fixé à 13</li> </ul>	<p>Pas de délai de carence</p> <p>Base de calcul</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilisation du salaire de base correspondant à la rémunération mensuelle réelle brute (avantages en <b>nature, indemnité de congés payés...</b>)</li> <li>- <b>Pour calculer l'indemnité journalière est pris le salaire</b></li> </ul>



		<p>014,86 €)</p> <p><b>Taux d'indemnisation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pas indemnisation du 1er au 7e jour d'arrêt</li> <li>- à partir du 8<sup>ème</sup> jour 60% du gain forfaitaire journalier</li> <li>- 80% du gain forfaitaire à compter du 29<sup>ème</sup> jour d'arrêt</li> </ul> <p>Attribution des IJ depuis le 1er janvier 2015 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aux collaborateurs d'exploitation ou d'entreprise agricole</li> <li>- aux aides familiaux (ou les associés d'exploitation).</li> </ul>	<p>journalier de base correspondant à 1/30,42 du salaire <b>brut du mois civil antérieur à la date d'arrêt pour les salariés</b> dont la paie est mensualisée ou 1/28 du montant des 2 ou 4 derniers salaires bruts du mois civil antérieur lorsque la paie est réglée toutes les 2 semaines ou chaque semaine.</p> <p><b>Taux d'indemnisation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 60% du salaire journalier pendant les 28 premiers jours ;</li> <li>- 80% du salaire journalier à partir du 29<sup>ème</sup></li> </ul> <p><b>Ecrêtement de l'indemnité journalière :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le montant des IJ ne peut être supérieur au salaire journalier net.</li> <li>- Le gain journalier ne peut lui-même au maximum dépasser 0,834% du plafond annuel de sécurité sociale.</li> </ul>
<p>RENTES (INDEMNISATION DE <b>L'INCAPACITE</b> PERMANENTE)</p>	<p>Pour le cotisant de solidarité : droit à <b>rente si taux d'incapacité de travail</b> totale de 100%.</p> <p>Aucune rente pour un cotisant de <b>solidarité ayant un taux d'incapacité</b> inférieur à 100%.</p> <p>Application des modalités de calcul de la rente bénéficiant à un NSA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour le NSA : droit à rente si taux d'incapacité de travail est <b>d'au moins 30 % pour le chef d'exploitation, d'entreprise, ou le</b> membre de société.</li> <li>- Pour les membres de la famille participant aux travaux : droit à rente si taux d'incapacité de travail est de 100 % pour le collaborateur d'exploitation (conjoint, concubin ou pacsé), l'aide familial, l'associé d'exploitation, l'enfant âgé de 14 à 20 ans.</li> <li>- Assiette de référence : recours au montant du gain forfaitaire annuel comme base de calcul.</li> <li>- Le montant de la rente <b>varie en fonction du taux d'incapacité</b>. Pour obtenir ce montant, le gain forfaitaire annuel est multiplié par un taux égal au taux d'incapacité préalablement réduit de moitié pour la partie de ce taux qui ne dépasse pas 50 % et augmenté de la moitié pour la partie qui excède 50 %.</li> </ul> <p>Ce taux dénommé taux utile se détermine comme suit :</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un taux d'Incapacité partielle permanente inférieur à 10 % ouvre droit à une indemnité en capital.</li> <li>- <b>Un taux d'Incapacité partielle permanente d'au moins 10 %</b> ouvre droit à une rente.</li> <li>- Salaire de référence <b>en cas d'octroi d'une rente</b> : Prise en compte de la rémunération effective totale reçue au cours des 12 mois <b>civils ayant précédé l'arrêt de travail</b>.</li> <li>Ce salaire annuel ne peut être inférieur à un minimum <b>fixé chaque année du 1er avril au 31 mars de l'année</b> suivante : il est fixé à 18 <b>575,56€ au 1<sup>er</sup> avril 2019</b>.</li> <li>Si le salaire annuel est supérieur au salaire minimum des <b>rentes (soit 18 575,56 € depuis le 1er avril 2019)</b>, il est retenu dans les proportions suivantes :</li> <li><b>Jusqu'à deux fois le salaire minimum des rentes</b> : il est compté intégralement ;</li> <li>De deux à huit fois le salaire minimum des rentes : la fraction excédant deux fois le salaire minimum est comptée pour un tiers ;</li> <li>Au-delà de huit fois le salaire minimum des rentes :</li> </ul>

	<p>- si le taux d'incapacité partielle permanente (IPP) est inférieur ou égal à 50%, le taux utile est égal à la moitié du taux d'IPP ;</p> <p>- si le taux d'incapacité partielle permanente dépasse 50%, le taux utile est égal à la somme de la moitié de la fraction du taux d'IPP n'excédant pas 50% et la fraction du taux d'IPP supérieure à 50% préalablement augmentée de moitié.</p> <p>Illustrations :</p> <p>- Si taux d'IPP est de 50%, le taux utile est de 25%</p> <p>- Si le taux IPP est de 62% (soit 50+12), le taux utile est égal : <math>(50\%/2) + (12\%+6\%)=43\%</math></p>	<p>cette fraction est abandonnée.</p> <p>-Montant de la rente La rente est égale au salaire annuel de référence par le taux d'incapacité préalablement réduit de moitié pour la partie de ce taux qui ne dépasse pas 50 % et augmenté de la moitié pour la partie qui excède 50 %.</p> <p><b>Il s'agit du principe du taux utile applicable également aux exploitants</b></p> <p>-Majoration de la rente en cas de faute inexcusable de l'employeur</p>
--	---	---

### LES CATEGORIES DE RISQUE

Catégorie	Secteur d'activité
Catégorie A	Viticulture
Catégorie B	Exploitations de bois, scieries fixes, entreprises de travaux agricoles, entreprises de jardin, paysagistes, entreprises de reboisement, sylviculture
Catégorie C	Maraîchage, floriculture, arboriculture fruitière, pépinière
Catégorie D	Cultures, élevage, entraînement, dressage, haras, conchyliculture, marais salants
Catégorie E	Mandataires des sociétés ou caisses locales d'assurances mutuelles agricoles

### LE MONTANT DE LA COTISATION ATEXA POUR 2019 EN FONCTION DES CATEGORIES DE RISQUES (EN €)

Statut du cotisant	A	B	C	D	E
Chef d'exploitation à titre exclusif ou principal	433,85	471,57	439,16	463,01	471,57
Chef d'exploitation à titre secondaire	216,92	235,79	219,58	231,50	235,79
Collaborateur (conjoint, concubin, pacsé), y compris non-non, à titre exclusif ou principal Aides familiaux et associés d'exploitation	166,94	181,46	168,99	178,16	181,46
Collaborateur (conjoint, concubin, pacsé), y compris non-non, à titre secondaire	83,47	90,73	84,49	89,08	90,73



### Comparatif des droits aux indemnités journalières

Pour 600 SMIC						
Type de cotisant	Cotisant de solidarité	NSA à titre exclusif	Salarié d'un employeur de moins de 20 ETP		Assiette IJ NSA	GFA/365
Revenus annuels	6 018 €	6 018 €	6 018 €		Assiette IJ SA	Salaire Brut mensuel/30,42
Revenus mensuels	502 €	502 €	502 €			
Droit à des IJ	RAS	Oui	Oui			
Base de calcul d'une IJ		35,66 €	16,50 €			
Délai de carence		Oui - 7 jours	Non			
Montant brut IJ pour un arrêt de 20 jours suite AT		278,13 €	198,03 €			
Pour moins de 800 SMIC						
Type de cotisant	Cotisant de solidarité	NSA à titre exclusif	Salarié d'un employeur de moins de 20 ETP			
Revenus annuels	7 000 €	7 000 €	7 000 €			
Revenus mensuels	583 €	583 €	583 €			
Droit à des IJ	RAS	Oui	Oui			
Base de calcul d'une IJ		35,66 €	19,18 €			
Délai de carence		Oui - 7 jours	Non			
Montant brut IJ pour un arrêt de 20 jours suite AT		278,13 €	230,11 €			
Pour 800 SMIC						
Type de cotisant	Cotisant de solidarité	NSA à titre exclusif	Salarié d'un employeur de moins de 20 ETP			
Revenus annuels		8 024 €	8 024 €			
Revenus mensuels		669 €	669 €			
Droit à des IJ		Oui	Oui			
Base de calcul d'une IJ		35,66 €	21,98 €			
Délai de carence		Oui - 7 jours	Non			
Montant brut IJ pour un arrêt de 20 jours suite AT		278,13 €	263,77 €			
Pour le SMIC						
Type de cotisant	Cotisant de solidarité	NSA à titre exclusif	Salarié d'un employeur de moins de 20 ETP			
Revenus annuels		18 255 €	18 255 €			
Revenus mensuels		1 521 €	1 521 €			
Droit à des IJ		Oui	Oui			
Base de calcul d'une IJ		35,66 €	50,01 €			
Délai de carence		Oui - 7 jours	Non			
Montant brut IJ pour un arrêt de 20 jours suite AT		278,13 €	600,10 €			

## Comparatif des rentes d'accidents du travail et des maladies professionnelles

Comparatif des rentes annuelles MP				Assiette rente NSA - gain forfaitaire annuel	13 014,86 €
<b>Pour un revenu en 2019 égal à 600 SMIC ou 800 SMIC ou le SMIC annuel sur la base de 1820€</b>				Salaire minimum de calcul de la rente SA	18 575,56 €
Taux d'incapacité permanente	Cotisant de solidarité	NSA à titre exclusif	Salarié d'un employeur de moins de 20 ETP		
5%	Aucune rente		octroi d'une indemnité en capital mais pas de rente		
15%	Aucune rente		7,5% du salaire minimum soit 1 393,17€		
30%	Aucune rente	15% du GFA soit 1 952,23€	15% salaire minimum soit 2 786,33€		
50%		25% du GFA soit 3 253,72€	25% salaire minimum soit 2 786,33€		
75%		62,5% du GFA 8134,29€	62,5% du salaire minimum soit 11 609,73€		
100%	4 338,29 € (forfaitaire)	100% du GFA soit 13 014,86€	100% du salaire minimum soit 18 575,56€		

**Source : MAA**

## Annexe 9 : Comparatif des charges sociales salarié/non salarié

### 1<sup>er</sup> cas-type : Jockey non salarié cotisant solidaire (6 018€ de revenus)

Cotisations	Taux 2019 pour un cotisant solidaire	Assiette minimum	Assiette maximum	<b>Cotisations pour un revenu à 600 SMIC (6 018€)</b>	Assiette CSG-CRDS (Revenu à 600 smic + Cotisation de solidarité)	Cotisations CSG-CRDS
Cotisation de solidarité	14,00%			843 €		
ATEXA	64,80 €			64,80 €		
VIVEA				69 €		
<b>Sous-total</b>				<b>976 €</b>		
CSG	9,20%				6 861 €	620 €
CRDS	0,50%					34 €
<b>Total cotisations annuelles</b>						<b>1 630 €</b>

Source : MAA

## 2<sup>ème</sup> cas-type: Jockey non salarié agricole ayant un revenu de 800 SMIC horaire

Cotisations	Taux 2019 pour un chef d'exploitation	Assiette minimum	Assiette maximum	<b>Cotisations pour un revenu à 800 SMIC (8 024€)</b>	Assiette CSG-CRDS (Revenu à 800 smic + Cotisations sauf VIVEA)	Cotisations CSG-CRDS
AMEXA	Taux dégressif entre 1,5% et 6,5% si RP < à 110% PASS, 6,5% au-delà			193 €		
Invalidité	0,80%	11,5% PASS soit 4 660 €		64 €		
IJ AMEXA	180 €			180 €		
AVA plafonnée	11,55%	600 SMIC soit 6 018 €	PASS soit 40 524 €	927 €		
AVA déplafonnée	2,24%	600 SMIC soit 6 018 €		180 €		
AVI	3,32%	800 SMIC soit 8 024 €	PASS soit 40 524 €	266 €		
PFA	0% si RP inférieur ou égal à 110% PASS, taux dégressif de 0% et 3,10% entre 110% et 140% PASS, 3,10% au-delà			0 €		
RCO	4%	1820 SMIC soit 18 255 €		730 €		
ATEXA	463,01 €			463 €		
VIVEA				69 €		
<b>Sous-total</b>				<b>3 072 €</b>		
CSG	9,20%				11 027 €	997 €
CRDS	0,50%					54 €
<b>Total cotisations annuelles</b>						<b>4 122 €</b>

Source MAA

### 3<sup>ème</sup> cas-type : Jockey non salarié agricole ayant un revenu de 1820 SMIC horaire soit 18 255 €

Cotisations	Taux 2019 pour un chef d'exploitation	Assiette minimum	Assiette maximum	Cotisations pour un revenu à 1 820 SMIC (18 255€)	Assiette CSG-CRDS (Revenu à 1 820 smic + Cotisations sauf VIVEA)	Cotisations CSG-CRDS
AMEXA	Taux dégressif entre 1,5% et 6,5% si RP < à 110% PASS, 6,5% au-delà			648 €		
Invalité	0,80%	11,5% PASS soit 4 660 €		146 €		
IJ AMEXA	180 €			180 €		
AVA plafonnée	11,55%	600 SMIC soit 6 018 €	PASS soit 40 524 €	2 108 €		
AVA déplafonnée	2,24%	600 SMIC soit 6 018 €		409 €		
AVI	3,32%	800 SMIC soit 8 024 €	PASS soit 40 524 €	606 €		
PFA	0% si RP inférieur ou égal à 110% PASS, taux dégressif de 0% et 3,10% entre 110% et 140% PASS, 3,10% au-delà			0 €		
RCO	4%	1820 SMIC soit 18 255 €		730 €		
ATEXA	463,01 €			463 €		
VIVEA	0,61%			111 €		
Sous-total				5 402 €		
CSG	9,20%				23 545 €	2 128 €
CRDS	0,50%					116 €
Total cotisations annuelles						7 645 €

Source MAA

#### 4<sup>ème</sup> cas -type : jockey salarié ayant un revenu de 800 SMIC

Valeur horaire du SMIC au 01/01/2019	10,03 €			
Salaire de 800 smic	8 024 €			
<b>Cotisations Patronales</b>	<b>Taux 2019</b>	<b>Cotisations sans exonérations</b>	<b>Exonérations Allègements généraux</b>	<b>Cotisations restant à charge</b>
<b>Cotisations légales</b>	31,07%	<b>2 493 €</b>	<b>1 916 €</b>	<b>577 €</b>
Vieillesse sous plafond	8,55%	686 €	686 €	0 €
Vieillesse déplafonnée	1,90%	152 €	152 €	0 €
Maladie	7,00%	562 €	562 €	0 €
Prestations familiales (si rému < 3,5 SMIC)	5,25%	421 €	421 €	0 €
Accident du travail	7,55%	606 €	63 €	543 €
Contribution de solidarité	0,30%	24 €	24 €	0 €
FNAL logement	0,10%	8 €	8 €	0 €
Médecine du travail	0,42%	34 €	0 €	34 €
<b>Cotisations conventionnelles</b>	<b>10,28%</b>	<b>825 €</b>	<b>745 €</b>	<b>80 €</b>
Assurance chômage	4,05%	325 €	325 €	0 €
AGS	0,15%	12 €	0 €	12 €
Reraite complémentaire	3,94%	316 €	316 €	0 €
Contribution d'équilibre générale	1,29%	104 €	104 €	0 €
Formation	0,55%	44 €	0 €	44 €
AFNCEA-ANEFA-PROVEA	0,30%	24 €	0 €	24 €
<b>Total cotisations</b>	<b>41,35%</b>	<b>3 318 €</b>	<b>2 661 €</b>	<b>657 €</b>
<b>Cotisations salariales</b>	<b>Taux 2019</b>	<b>Cotisations</b>		
Vieillesse sous plafond	6,90%	554 €		
Vieillesse déplafonnée	0,40%	32 €		
Reraite complémentaire	3,93%	315 €		
CEG	0,86%	69 €		
AFNCEA-ANEFA-PROVEA	0,01%	1 €		
CSG sur 98,25% de la r <del>é</del> mu	9,20%	725 €		
CRDS sur 98,25% de la r <del>é</del> mu	0,50%	39 €		
<b>Total cotisations</b>	<b>21,80%</b>	<b>1 736 €</b>		

Source : MAA

**5<sup>ème</sup> cas-type : jockey salarié ayant un revenu d'un SMIC annuel  
(1 820 SMIC horaire)**

Valeur horaire du SMIC au 01/01/2019	10,03 €			
Salaire de 1820 smic	18 255 €			
<b>Cotisations Patronales</b>	<b>Taux 2019</b>	<b>Cotisations sans exonérations</b>	<b>Exonérations Allègements généraux</b>	<b>Cotisations restant à charge</b>
<b>Cotisations légales</b>	31,07%	<b>5 672 €</b>	<b>4 359 €</b>	<b>1 313 €</b>
Vieillesse sous plafond	8,55%	1 561 €	1 561 €	0 €
Vieillesse déplafonnée	1,90%	347 €	347 €	0 €
Maladie	7,00%	1 278 €	1 278 €	0 €
Prestations familiales (si rému < 3,5 SMIC)	5,25%	958 €	958 €	0 €
Accident du travail	7,55%	1 378 €	142 €	1 236 €
Contribution de solidarité	0,30%	55 €	55 €	0 €
FNAL logement	0,10%	18 €	18 €	0 €
Médecine du travail	0,42%	77 €	0 €	77 €
<b>Cotisations conventionnelles</b>	<b>10,28%</b>	<b>1 877 €</b>	<b>1 694 €</b>	<b>183 €</b>
Assurance chômage	4,05%	739 €	739 €	0 €
AGS	0,15%	27 €	0 €	27 €
Reraite complémentaire	3,94%	719 €	719 €	0 €
Contribution d'équilibre générale	1,29%	235 €	235 €	0 €
Formation	0,55%	100 €	0 €	100 €
AFNCEA-ANEFA-PROVEA	0,30%	55 €	0 €	55 €
<b>Total cotisations</b>	<b>41,35%</b>	<b>7 548 €</b>	<b>6 053 €</b>	<b>1 495 €</b>
<b>Cotisations salariales</b>	<b>Taux 2019</b>	<b>Cotisations</b>		
Vieillesse sous plafond	6,90%	1 260 €		
Vieillesse déplafonnée	0,40%	73 €		
Reraite complémentaire	3,93%	717 €		
CEG	0,86%	157 €		
AFNCEA-ANEFA-PROVEA	0,01%	2 €		
CSG sur 98,25% de la rnu	9,20%	1 650 €		
CRDS sur 98,25% de la rnu	0,50%	90 €		
<b>Total cotisations</b>	<b>21,80%</b>	<b>3 949 €</b>		

Source : MAA

## Annexe 10 : Modèles de documents sociaux d'un jockey de galop salarié

- Contrat de travail
- Bulletin de paye
- Documents de fin de contrat (certificat de travail, solde pour tout compte)
- Clause de mandat pour signer en lieu et place du jockey

### **-CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE** *établi sur support électronique dans le cadre des dispositions des articles 1316-1 et suivants du Code civil*

**ENTRE : d'une part l'EMPLOYEUR** NOM(S) du ou des propriétaires et ADRESSE(S) du ou des propriétaires n° SIREN NUMERO (ayant expressément mandaté FRANCE GALOP n° SIREN 401 415 500, représentée par Madame/Monsieur PRENOM et NOM pour la signature du présent contrat) ;

**ET : d'autre part le SALARIE** (Madame/Monsieur PRENOM et NOM), né le DATE, demeurant ADRESSE, de nationalité FRANCAISE, NIR n° NUMERO (ayant expressément mandaté l'ASSOCIATION GENERALE DES JOCKEYS DE GALOP EN FRANCE (AGJ) n° SIREN 785 084 070, représentée par Madame/Monsieur PRENOM et NOM pour la signature du présent contrat).

#### **ARTICLE 1 - Motif du contrat - Visite médicale**

Cet engagement est conclu pour une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne correspondant pas à l'activité habituelle de l'EMPLOYEUR (monte du cheval NOM appartenant à l'EMPLOYEUR lors de la course hippique organisée à l'hippodrome de LIEU le DATE). Le SALARIE déclare avoir passé un examen médical concluant à sa non-contre-indication aux fonctions de Jockey depuis moins de 12 mois.

#### **ARTICLE 2 - Durée du contrat - Engagement**

Le présent engagement est conclu pour une durée déterminée pour la course NOM DE LA COURSE du DATE. Le présent contrat débute 15 minutes avant ladite course (HEURE DEBUT - 15 MINUTES). Il prendra automatiquement fin et sans formalité 15 minutes après le signal indiquant la fin des opérations après la course (sauf en cas d'annulation de la course : dans un tel cas, le présent contrat prendra fin 15 minutes après la décision des Commissaires d'annuler la course). En cas de suspension de la course, le présent contrat sera suspendu pendant toute la durée de cette suspension. Le SALARIE déclare qu'aucune obligation d'exclusivité ou de non-concurrence ou de toute autre nature ne l'empêche de signer le présent contrat et de prendre ses fonctions à la date convenue. Le présent contrat n'est soumis à aucune période d'essai.

**ARTICLE 3 - Fonctions - Lieu de travail - Durée du travail** Le SALARIE exercera les fonctions de Jockey ; il aura à ce titre la mission de monter le cheval qui appartient à l'EMPLOYEUR et qui est engagé dans la course visée à l'article 1 . Il aura le statut de non-cadre. Le temps de travail effectif est calculé conformément à la Circulaire du 9 juillet 1979 relative au statut social des jockeys et visée aux Conditions Générales du Code des courses.

#### **ARTICLE 4 - Rémunération forfaitaire - Frais de déplacement - Indemnité de fin de contrat**

En contrepartie de son activité dans le cadre du présent contrat, le SALARIE percevra une rémunération forfaitaire fixe de MONTANT euros bruts pour la monte (correspondant au tarif minima de rémunération pour une monte tel que défini au Code des courses au galop et aux Conditions générales). D'un commun accord entre les parties, compte tenu de la nature et de la durée de ce contrat, cette rémunération est forfaitaire en ce qu'elle inclut une majoration de 10% au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés. Par ailleurs, le SALARIE donne son accord pour que cette rémunération forfaitaire lui soit versée par l'EMPLOYEUR sur son compte courant ouvert dans les livres de FRANCE GALOP ; cette rémunération sera soumise aux charges sociales applicables, les charges sociales salariales étant précomptées (et les charges sociales patronales versées) par FRANCE GALOP pour le compte et au nom de l'EMPLOYEUR, ce que le SALARIE déclare également accepter.

Le SALARIE aura également droit au remboursement de ses frais de déplacement dans les conditions et selon les modalités définies au Code des courses au galop et aux Conditions générales.

L'indemnité de fin de contrat est versée par le bais de la majoration de la monte minimale définie à l'annexe 16 du Code des courses au galop.

#### **ARTICLE 5 - Retraite complémentaire - Mutuelle**

Le SALARIE sera affilié aux organismes AG2R / AGFF pour la retraite complémentaire et aux caisses le cas échéant concernées pour la mutuelle (suivant les situations individuelles).

- A se conformer aux instructions qui lui seront données par son EMPLOYEUR ou son mandataire (entraîneur);
- A consacrer les soins les plus diligents à l'accomplissement des différentes tâches qui lui incombent ainsi qu'au cheval



et au matériel qui lui sont confiés ;

**ARTICLE 6 - Obligations professionnelles**

Le SALARIE s'engage en particulier :

- A renseigner sans délai, dans son espace personnel sur le site [www2.france-galop.com](http://www2.france-galop.com), toute modification qui interviendrait dans la situation signalée lors de son engagement (adresse, situation de famille, etc.) ;
- A se conformer, pendant et après son contrat, à une obligation de discrétion absolue en ce qui concerne les informations et renseignements dont il aura pu avoir connaissance dans l'exercice de ses fonctions sur son **EMPLOYEUR** et le cheval dont la monte lui est confiée.

**ARTICLE 7 - Communication du contrat - Autres documents**

Le présent contrat signé sera disponible, dans un délai de 48 heures suivant sa signature, sur support électronique dans l'espace personnel du **SALARIE** sur le site [www2.france-galop.com](http://www2.france-galop.com) ; il en est de même pour les documents sociaux liés à l'exécution ou la rupture de son contrat de travail (et notamment le bulletin de salaire, le reçu pour solde de tout compte et le certificat de travail établis sur support électronique).

Le DATE

PRENOM NOM  
FRANCE GALOP pour l'**EMPLOYEUR**

PRENOM NOM L'**AGJ**  
pour le **SALARIE**

## BULLETIN DE PAYE

Période du ... au ....

EMPLOYEUR - Propriétaire  
NOM – PRENOM  
ADRESSE

JOCKEY :  
NOM PRENOM  
ADRESSE

MSA : C.M.S.A ILE-DE-FRANCE

Type de contrat : CDD  
N°S.S : 1111111111111111

Date de paie : 24/08/2014  
Date d'effet : 28/08/2014

Date de disponibilité : 04/09/2014

LIBELLE	BASE	TAUX	Crédit	Débit	Taux Pat.	Charg. Pat
Salaire de base = monte minimale Date : 24/08/2014  Hippodrome : DEAUVILLE  Course : PRIX DARLEY  Cheval : TESTINA pour le compte de : MR CLAUDIO MARZOCCO			14,92			
<b>BRUT</b>			<b>14,92</b>			
Assurance, Maladie, Vieillesse	14,92	7,600 %		1,1339	21,300 %	3,178
Ass. Vieillesse déplafonnée	14,92	0,300 %		0,0448	1,800 %	0,268
Allocations Familiales	14,92				5,250 %	0,783
Allocation Logement	14,92				0,100 %	0,014
Accident du Travail	14,92				7,300 %	1,089
Médecine du Travail	14,92				0,420 %	0,062
Pôle Emploi	14,92	2,400 %		0,3581	4,000 %	0,596
AGS	14,92				0,300 %	0,044
Contrib. Solidarité & Autonomie	14,92				0,300 %	0,044
Retraite Complémentaire AGRR	14,92	3,052 %		0,4554	4,578 %	0,683
Retraite Complémentaire AGFF	14,92	0,800 %		0,1194	1,200 %	0,179
<b>TOTAL COTISATIONS</b>				<b>2,1116</b>		<b>6,945</b>

**NET A PAYER**  
**12,81**

Par crédit du compte FRA  
033208 C

Nous vous recommandons de  
conserver ce bulletin de paie **SANS LIMITATION DE DUREE** - aucun duplicata ne sera fourni

**CERTIFICAT DE TRAVAIL**  
Etabli pour le compte de l'EMPLOYEUR  
NOM, ADRESSE, SIREN

Représenté par FRANCE GALOP (dûment habilité par l'EMPLOYEUR à établir le présent certificat de travail)

*Etabli sur support électronique dans le cadre des articles 1316-1 et suivants du Code civil*

**Je soussigné :**

**PRENOM NOM agissant en qualité de TITRE au sein de FRANCE GALOP**

**Certifie que :**

**Le SALARIE Madame/Monsieur PRENOM NOM,  
Domicilié sis ADRESSE,**

A fait partie de l'effectif de l'EMPLOYEUR le **DATE** en qualité de JOCKEY dans le cadre d'un contrat à durée déterminée pour la course **NOM DE LA COURSE**.

En application de l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, le SALARIE peut bénéficier, sous réserve que ses droits soient ouverts chez son EMPLOYEUR, du maintien à titre gratuit des frais de santé, à savoir des remboursements de soins liés à la maladie, l'accident ou la maternité, prévus par le contrat de prévoyance éventuellement souscrit par l'EMPLOYEUR et ce, pendant une période égale au maximum à la durée d'indemnisation du chômage, et dans la limite de la durée du dernier contrat de travail (ou des derniers contrats de travail consécutifs au sein de L'EMPLOYEUR), sans pouvoir excéder 12 mois. Les garanties maintenues seront identiques à celles en vigueur chez l'EMPLOYEUR et seront applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui en bénéficiaient effectivement à la date de la cessation du contrat de travail.

Fait à VILLE, le DATE

PRENOM, NOM

De FRANCE GALOP pour l'EMPLOYEUR

## **REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE**

*Etabli sur support électronique dans le cadre des articles 1316-1 et suivants du Code civil*

Je soussigné :

**Le SALARIE**

**PRENOM NOM Domicilié au sis ADRESSE**

Reconnais avoir reçu de FRANCE GALOP N° SIREN 401 415 500, agissant avec mon accord au nom et pour le compte de mon EMPLOYEUR (NOM, ADRESSE, N° SIREN) :

La somme nette de CHIFFRE €  
(MONTANT EN TOUTES LETTRES euros)

Par MOYEN DE PAIEMENT.

étant précisé que j'ai conscience que cette somme nette représente :

- MONTANT euros bruts à titre de rémunération forfaitaire fixe (montant minimal d'une monte non placée).

Le détail figurant également sur mon dernier bulletin de salaire dont un exemplaire m'a été remis par FRANCE GALOP au nom et pour le compte de mon EMPLOYEUR.

Cette somme nette m'est versée, pour solde de tout compte, en paiement des salaires, accessoires du salaire, remboursements de frais et indemnités de toute nature dus au titre de l'exécution et de la cessation de mon contrat de travail avec l'EMPOYEUR.

En application de l'article L1234-20 du Code du travail, ce reçu peut être dénoncé dans les six (6) mois qui suivent sa signature par mes soins (par courrier RAR à l'attention de PRENOM NOM sis ADRESSE). Passé ce délai, ce reçu devient libératoire pour l'EMPLOYEUR (et pour FRANCE GALOP) **pour les sommes qu'il mentionne.**

Le présent reçu est établi en deux exemplaires.

En deux (2) exemplaires originaux (un pour chacune des parties).

Fait à VILLE, le DATE

Bon pour solde de tout compte

PRENOM NOM

De l'ASSOCIATION des JOCKEYS pour **PRENOM NOM**

**CLAUSE DE MANDAT POUR SIGNER UN CONTRAT DE TRAVAIL**  
**EN LIEU ET PLACE DU JOCKEY**

Je soussigné, PRENOM NOM (de nationalité NATIONALITE, né le DATE, domicilié sis ADRESSE) confirme avoir conscience et accepter, en souscrivant ou en renouvelant une licence professionnelle annuelle de Jockey pour l'année civile concernée,

Donner pouvoir à l'ASSOCIATION GENERALE DES JOCKEYS DE GALOP EN FRANCE, représentée par son représentant dûment habilité à cet effet,

Pour signer, en mon nom et place, chacun des contrats de travail à durée déterminée qui seront établis, pour chaque course publique au galop (et inscrite au Programme officiel publié par France Galop) à laquelle je participerai en France métropolitaine et d'outre-mer au cours de l'année civile concernée (la « Course » ou les « Courses »), entre d'une part le propriétaire du cheval que je monterai lors de la Course et d'autre part moi-même,

Etant précisé que je déclare avoir conscience et accepter que, en acceptant une monte dans une Course, un contrat de travail à durée déterminée sera automatiquement conclu en mon nom avec le propriétaire du cheval ainsi monté lors de la Course, selon le modèle de contrat annexé et selon les caractéristiques principales suivantes :

- Il sera conclu, sur support et par signature électroniques, autant de contrats à durée déterminée que de Courses dans lesquelles j'aurai accepté de monter,
- la signature électronique de ce contrat devant intervenir avant le début de la Course correspondante,
- la durée dudit contrat étant limitée à la durée de la Course correspondante selon des horaires qui seront précisés dans ledit contrat,
- la rémunération afférente audit contrat étant fixée et versée selon les conditions et modalités prévues par les dispositions au Code des courses au galop en vigueur,
- ladite rémunération incluant toute rémunération ou prime inhérente audit contrat.

Je déclare également avoir conscience que :

une version électronique dudit contrat signé sera, dans les 48 heures qui suivent sa signature, disponible sur le site [www2.france-galop.com](http://www2.france-galop.com) dans mon espace personnel accessible selon les codes qui m'auront été attribués (il en sera de même pour les bulletins et les documents de fin de contrat) ; le présent mandat est donné dans le cadre de la souscription annuelle ou le renouvellement annuel de ma licence professionnelle de Jockey de telle sorte que ce mandat prendra automatiquement fin avec l'expiration de ma licence.