

# GOLF

Brochure : 3283, IDCC : 2021



Ce document n'est pas une version officielle, il est issu des informations de la base KALI de Legifrance (Journal Officiel). En cas de doute ou de litige, consultez le texte officiel.

Champ d'application professionnel	Golf
Champ d'application géographique	National
Date de génération	23/11/2007
Date de génération de Legifrance	08/11/2007

# Sommaire

<u>Convention collective nationale du golf.</u>	7
<u>Convention collective nationale du 13 juillet 1998</u>	7
<u>Chapitre Ier : Objet et validité de la convention.</u>	7
<u>Champ d'application</u>	7
<u>Durée. - Dénonciation. - Révision</u>	7
<u>Avantages acquis</u>	8
<u>Chapitre II : Commissions paritaires.</u>	8
<u>Commission nationale d'interprétation et de conciliation</u>	8
<u>Commission paritaire nationale emploi-formation</u>	9
<u>Chapitre III : Liberté d'opinion - Droit syndical - Représentation des salariés.</u>	11
<u>Liberté d'opinion et liberté civique</u>	11
<u>Droit syndical</u>	11
<u>Délégués syndicaux</u>	12
<u>Délégués du personnel</u>	13
<u>Comité d'entreprise</u>	14
<u>Délégation unique</u>	14
<u>Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)</u>	15
<u>Chapitre IV : Contrat de travail.</u>	16
<u>Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes</u>	16
<u>Conclusion du contrat de travail</u>	16
<u>Suspension du contrat de travail</u>	17
<u>Rupture du contrat de travail</u>	20
<u>Les documents remis par l'employeur le jour du départ</u>	22
<u>Travailleurs handicapés</u>	23
<u>Salariés sous contrat à durée déterminée, saisonniers et travailleurs temporaires</u>	23
<u>Chapitre V : Durée du travail.</u>	23
<u>Durée légale du travail</u>	23
<u>Temps partiel</u>	27
<u>Pauses</u>	30
<u>Amplitude</u>	31
<u>Repos hebdomadaire</u>	31
<u>Travail du dimanche et des jours fériés</u>	31
<u>Temps de travail des cadres</u>	32
<u>Chapitre VI : Aménagement du temps de travail et conditions de travail.</u>	34
<u>Aménagement du temps de travail</u>	34
<u>Aménagement du temps de travail dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000</u>	34
<u>Conditions de travail</u>	37
<u>Chapitre VII : Congés payés.</u>	38
<u>Conditions d'ouverture</u>	38
<u>Droits acquis</u>	38
<u>Prise des congés payés</u>	39
<u>Indemnité de congés payés</u>	39
<u>Indemnité compensatrice de congés payés</u>	39
<u>Dispositions spécifiques relatives aux congés payés acquis et pris sur une année civile.</u>	40
<u>Chapitre VIII : Absences.</u>	43
<u>Dispositions générales</u>	43
<u>Absences pour représentation syndicale</u>	44
<u>Absences pour formation</u>	44
<u>Absences pour formation économique, sociale et syndicale</u>	44
<u>Absences pour événements familiaux</u>	44
<u>Chapitre IX : Formation professionnelle.</u>	45

<u>Mutualisation des fonds de la formation</u>	45
<u>Taux de participation</u>	46
<u>Répartition des cotisations.</u>	46
<u>Plan de formation</u>	47
<u>Bilan de formation</u>	47
<u>Maintien du salaire</u>	47
<u>Congé individuel de formation</u>	47
<u>Prise en charge des frais de formation</u>	47
<u>Reconnaissance des qualifications acquises</u>	48
<u>Professionnalisation.</u>	48
<u>Chapitre X : Classification et salaires.</u>	52
<u>Classification</u>	52
<u>Salaires</u>	56
<u>Révision des éléments de salaire</u>	57
<u>Chapitre XI : Prévoyance - Mutuelle - Retraite.</u>	58
<u>Garantie frais médicaux (mutuelle)</u>	62
<u>Retraite complémentaire</u>	63
<u>Formation professionnelle continue, Avenant n° 1 du 13 juillet 1998</u>	65
<u>Désignation de l'OPCA de branche.</u>	65
<u>Champ d'application.</u>	65
<u>PRÉVOYANCE DES CADRES, Avenant n° 4 nouveau du 1 octobre 1999</u>	66
<u>Principe général.</u>	66
<u>Bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance.</u>	66
<u>Définition des garanties.</u>	67
<u>Salaire de référence.</u>	68
<u>Prestations.</u>	68
<u>Cotisations.</u>	69
<u>Institution gestionnaire.</u>	69
<u>Date d'effet.</u>	69
<u>Modification, résiliation, dénonciation.</u>	70
<u>RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL Avenant n° 5 du 3 septembre 1999</u>	71
<u>2. Dispositions générales.</u>	71
<u>2.1. Champ d'application.</u>	71
<u>2.2. Personnels concernés par le présent accord.</u>	71
<u>2.3. Conditions de mise en oeuvre des dispositifs d'aménagement du temps de travail.</u>	72
<u>2.4. Rémunération.</u>	73
<u>2.5. Temps de travail effectif.</u>	74
<u>2.6. Heures supplémentaires.</u>	74
<u>2.7. Embauches.</u>	74
<u>2.8. Groupements d'employeurs (L. 127-1).</u>	75
<u>3. Modalités de la réduction du temps de travail.</u>	75
<u>4. Dispositions conventionnelles.</u>	77
<u>4.1. Réexamen de l'accord.</u>	77
<u>4.2. Suivi de l'accord.</u>	78
<u>4.3. Entrée en vigueur.</u>	78
<u>4.4. Extension.</u>	78
<u>4.5. Durée.</u>	78
<u>4.6. Dépôt.</u>	78
<u>4.7. Conditions de dénonciation</u>	78
<u>ANNEXE I : Modulation du temps de travail.</u>	79
<u>Avenant relatif au chapitre VII « congés payés ». Avenant n° 21 du 25 novembre 2002</u>	81
<u>Congés payés. Avenant n° 24 du 14 octobre 2003</u>	82
<u>Préambule</u>	82
<u>Prévoyance. Avenant n° 26 du 12 décembre 2003</u>	83
<u>Préambule</u>	83

<u>Travail du dimanche et des jours fériés. Avenant n° 27 du 6 juillet 2004</u>	85
<u>Révision de la grille de classification. Avenant n° 29 du 14 septembre 2004</u>	86
<u>Prévoyance des cadres. Avenant n° 31 du 17 mars 2005</u>	87
<u>Formation professionnelle. Avenant n° 32 du 1 juillet 2005</u>	88
<u>Préambule.</u>	88
<u>Additif à l'avenant n° 29 relatif aux classifications. Avenant n° 33 du 9 novembre 2005</u>	90
<u>SALAIRES</u>	91
<u>Avenant n° 17 du 24 janvier 2002</u>	91
<u>Salaires au 1er janvier 2002</u>	91
<u>Avenant n° 35 du 19 janvier 2007</u>	94
<u>Salaires au 1er janvier 2007.</u>	94
<u>Avenant modificatif de l'article 10.2.1 ' Salaires '</u>	96
<u>Arrêtés d'extension</u>	98
<u>Arrêté du 2 avril 1999</u>	98
<u>Arrêté portant extension de la convention collective nationale du golf et de deux avenants la complétant</u>	98
<u>ARRETE du 26 octobre 1999</u>	101
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf JORF 9 novembre 1999.</u>	101
<u>ARRETE du 25 novembre 1999</u>	102
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf JORF 1er décembre 1999.</u>	102
<u>ARRETE du 7 décembre 1999</u>	103
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf JORF 17 décembre 1999.</u>	103
<u>ARRETE du 23 février 2000</u>	104
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf JORF 29 février 2000.</u>	104
<u>ARRETE du 5 avril 2000</u>	105
<u>Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale du golf JORF 15 avril 2000.</u>	105
<u>ARRETE du 12 juillet 2000</u>	106
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf JORF 25 juillet 2000.</u>	106
<u>ARRETE du 27 décembre 2000</u>	107
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf JORF 10 janvier 2001.</u>	107
<u>ARRETE du 12 mars 2001</u>	108
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf JORF 22 mars 2001.</u>	108
<u>ARRETE du 18 juillet 2001</u>	109
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf JORF 31 juillet 2001.</u>	109
<u>ARRETE du 20 décembre 2001</u>	110
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf JORF 29 décembre 2001.</u>	110
<u>ARRETE du 29 octobre 2002</u>	113
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf JORF 9 novembre 2002.</u>	113
<u>Arrêté portant extension d'avenants et modifiant un arrêté portant extension de l'avenant n° 15 du 12 juillet 2001 à la convention collective nationale du golf JORF 9 novembre 2002.</u>	113
<u>ARRETE du 12 mai 2003</u>	115
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021) JORF 11 juin 2003.</u>	115
<u>ARRETE du 21 août 2003</u>	116
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021) JORF 2 septembre 2003.</u>	116
<u>ARRETE du 2 mars 2004</u>	117
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021). JORF 12 mars 2004.</u>	117
<u>ARRETE du 18 mai 2004</u>	118
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021). JORF 8 juin 2004.</u>	118
<u>ARRETE du 19 juin 2004</u>	119
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021). JORF 29 juin 2004.</u>	119
<u>ARRETE du 23 décembre 2004</u>	120
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021). JORF 11 janvier 2005.</u>	120
<u>ARRETE du 4 janvier 2005</u>	121
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021). JORF 22 janvier 2005.</u>	121
<u>ARRETE du 29 juin 2005</u>	122
<u>Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale du golf (n° 2021). JORF 14 juillet 2005.</u>	122

<u>ARRETE du 9 novembre 2005</u>	123
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021). JORF 18 novembre 2005.</u>	123
<u>ARRETE du 8 mars 2006</u>	124
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021). JORF 17 mars 2006.</u>	124
<u>ARRETE du 25 avril 2006</u>	125
<u>Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale du golf (n° 2021). JORF 6 mai 2006.</u>	125
<u>ARRETE du 9 août 2007</u>	126
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021). JORF 19 août 2007.</u>	126

# Convention collective nationale du golf.

# Convention collective nationale du 13 juillet 1998

Organisations patronales signataires :  
Groupement professionnel des golfs associatifs-GPGA ;  
Syndicat des gestionnaires de golfs commerciaux-SGGC.

Syndicats de salariés signataires :  
FGA-CFDT ;  
FTILAC CFDT ;  
Groupement professionnel des salariés du golf-GPSG ;  
SNCEA-CFE/GCC ;  
Syndicat national tourisme loisirs-CFTC ;  
SNEPAT FO ;  
FNAF/CGT.

Adhésion :  
Union nationale des professionnels du golf (UNPG), 89, rue du 19-janvier, 92380 Garches, par lettre du 30 avril 2001 (BO CC 2001-21).

## Chapitre Ier : Objet et validité de la convention.

### Champ d'application

Article 1.1 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

La présente convention est applicable, sur le territoire national (France métropolitaine et DOM) entre les entreprises ayant pour activité principale la gestion et l'exploitation de parcours de golf et des services s'y rattachant, et leurs salariés.

A la date d'arrêté d'extension de la convention collective nationale du sport, les partenaires sociaux négocieront les modalités d'intégration de la convention collective nationale du golf à celle du sport.

### Durée. - Dénonciation. - Révision

Article 1.2 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

1.2.1 Durée.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de la date de son extension.

1.2.2 Révision et dénonciation.

Toute demande de révision par l'une des parties signataires doit être signifiée aux autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée d'un projet d'avenant portant sur les points à réviser. Un calendrier est établi au cours de la première réunion de négociation qui doit se tenir dans le délai de 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision.

Chacune des parties signataires se réserve le droit de dénoncer la présente convention moyennant un préavis de 3 mois, de date à date, par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires, accompagnée d'un nouveau projet de convention collective.

La convention continue de produire ses effets en l'état à l'égard de la partie qui l'a dénoncée sans que cette dernière puisse se voir appliquer les avenants ultérieurs.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la présente convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention qui lui est substituée ou à défaut pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis.

Si la convention dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans les délais précités, les salariés en place à cette date conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention.

## **Avantages acquis**

Article 1.3 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

La présente convention ne peut être la cause de restriction aux avantages quels qu'ils soient acquis individuellement ou collectivement par les salariés antérieurement à la date de signature de la présente convention.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des avantages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises ou aux avantages légaux connus postérieurement à sa signature. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable aux salariés sera seul accordé.

## **Chapitre II : Commissions paritaires.**

### **Commission nationale d'interprétation et de conciliation**

Article 2.1 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

#### 2.1.1 Composition.

La commission nationale d'interprétation et de conciliation est composée paritairement de représentants désignés par les organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés, d'autre part, à raison d'un titulaire et d'un suppléant par organisation signataire qui dispose à tout moment des mandats ainsi confiés.

#### 2.1.2 Missions.

La commission est chargée de :

- rendre des avis motivés sur l'interprétation qu'il convient de faire de la présente convention à l'occasion des difficultés ou conflits collectifs ou individuels qui pourraient naître de son application ;
- aider à résoudre par la conciliation tout litige né de l'application de la présente convention.

#### 2.1.3 Fonctionnement.

La commission se réunit à l'initiative d'un quelconque de ses membres dans le mois qui suit la réception de la demande dont elle est saisie.

Un procès-verbal de réunion signé par les membres présents est communiqué à l'auteur de la demande ainsi qu'aux organisations signataires de la présente convention.



La commission ne peut valablement délibérer qu'aux conditions de quorum suivantes :

- les organisations patronales doivent être représentées par au moins 2 membres effectivement présents ;
- les organisations de salariés doivent être représentées par au moins 3 membres effectivement présents.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Les membres peuvent se faire représenter par un autre membre titulaire ou suppléant appartenant au même collège. A cet effet, le mandataire doit être porteur d'un mandat écrit et signé par le mandant.

Le mandant doit préciser la date de la réunion pour laquelle le mandat a été établi.

Il est procédé à un vote chaque fois que cela est demandé par un membre. Une demande de vote à bulletins secrets est acceptée de plein droit.

A l'occasion de chaque décision, les représentants patronaux et salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée : chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au produit du nombre de membres présents ou représentés des organisations patronales par le nombre de membres présents ou représentés des organisations de salariés. Chaque membre dispose d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents ou représentés du collège auquel il n'appartient pas.

Exemple :

- représentants patronaux présents ou représentés = 3 ;
- représentants des salariés présents ou représentés = 4 ;
- chaque collège dispose de  $3 \times 4 = 12$  voix ;
- chaque représentant patronal dispose de 4 voix ;
- chaque représentant des salariés dispose de 3 voix.

Les parties signataires laissent à leurs représentants au sein de cette commission le soin de déterminer les autres modalités de son fonctionnement, notamment :

- l'élection d'un(e) président(e) et d'un(e) secrétaire, dans le respect de l'alternance liée au paritarisme ;
- la prise en charge des frais de déplacement aux réunions de la commission.

## **Commission paritaire nationale emploi-formation**

Article 2.2 (en vigueur étendu)

*Créé par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

### 2.2.1 Composition.

La commission paritaire nationale emploi-formation du golf (CPNEF Golf) est composée de représentants désignés par les organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés, d'autre part, à raison d'un titulaire et d'un suppléant par organisation qui dispose à tout moment des mandats ainsi confiés.

### 2.2.2 Missions.

La CPNEF Golf est chargée de mettre en place, en matière d'emploi et de formation, tous les moyens

nécessaires à la réalisation des objectifs suivants :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la branche professionnelle dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;
- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus par la branche comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;
- élaborer une politique de branche tant en matière d'emploi que de formation et mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

#### 2.2.2.1 Emploi.

En matière d'emploi, la CPNEF Golf est plus particulièrement chargée pour la branche d'étudier :

- l'évolution des emplois tant qualitativement que quantitativement ;
- toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- l'adaptation des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;
- toutes les solutions susceptibles d'être mises en oeuvre pour faciliter le reclassement ou la reconversion des salariés en recherche d'emploi ;
- les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;
- toutes les démarches à mettre en oeuvre auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation.

#### 2.2.2.2 Formation.

En matière de formation, la CPNEF Golf est plus particulièrement chargée pour la branche de :

- regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre des plans de formation, des CIE, des formations en alternance, des CFI, etc. ;
- définir les moyens à mettre en oeuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion des jeunes, notamment dans le cadre de l'utilisation du 0,3 % de la masse salariale prévue par la loi ;
- rechercher, en concertation avec les pouvoirs publics et les organismes de formation, les moyens propres à assurer une utilisation optimale des ressources de formation ;
- mettre en oeuvre avec l'Etat un contrat d'étude prospective de l'emploi en vue d'élaborer un engagement de développement de la formation professionnelle ;
- veiller par un dialogue régulier avec la FFG à ce que les actions entreprises et les financements qui leurs sont alloués soient complémentaires de ceux que la fédération met en oeuvre dans le cadre de sa mission de formation et des moyens financiers qui lui sont attribués par la loi.

#### 2.2.3 Fonctionnement.

Les parties signataires laissent à leurs représentants au sein de cette commission le soin de déterminer les modalités de son fonctionnement, notamment :

- la périodicité et le calendrier des réunions ;

- l'élection d'un(e) président(e) et d'un(e) secrétaire, dans le respect de l'alternance liée au paritarisme ;
- la prise en charge des frais de déplacement aux réunions de la commission.

Les frais de fonctionnement de la CPNEF sont supportés par un prélèvement de 0,05 % de la masse salariale brute pour les entreprises de plus de 10 salariés. Cette cotisation est prélevée par l'OPCA désigné dans la CCNG.

Nota - Avenant n° 12 du 19 juin 2000 : Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises figurant dans le champ d'application conventionnel, dès la date de publication de l'arrêté d'extension.

NOTA : Arrêté du 27 décembre 2000 art. 1 : Cet avenant est étendu sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée, le prélèvement d'une cotisation visant à financer le fonctionnement d'une CPNEF n'entrant pas dans le cadre des missions imparties par l'article R. 964-1-14 du code du travail à l'organisme collecteur paritaire agréé.

## **Chapitre III : Liberté d'opinion - Droit syndical - Représentation des salariés.**

### **Liberté d'opinion et liberté civique**

Article 3.1 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

Les entreprises, leurs salariés et les organisations syndicales s'engagent à respecter la liberté d'opinion et reconnaissent le droit de chacun d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du livre III du code du travail.

Les entreprises ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une quelconque organisation syndicale.

Elles s'engagent à respecter les dispositions visées à l'article L. 122-45 du code du travail et notamment les opinions, les croyances philosophiques, religieuses ou politiques et à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, parti, mouvement, groupement politique, confessionnel ou philosophique pour arrêter toute décision relative à l'embauche ou au renouvellement du contrat de travail et à son exécution, notamment en ce qui concerne les salaires, les promotions, la formation professionnelle, les mesures disciplinaires, le licenciement et l'organisation du travail.

Les salariés s'engagent à respecter scrupuleusement leur devoir de réserve et de discrétion dans l'exercice de leurs fonctions.

Tout salarié peut faire acte de candidature à un mandat politique.

Toutes dispositions visant à violer les libertés et droits ainsi rappelés sont nulles de plein droit.

### **Droit syndical**

Article 3.2 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et leurs établissements. L'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que le droit syndical puisse s'exercer sans perturber le fonctionnement des services. La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue aux syndicats représentatifs.

3.2.1 Sections syndicales.

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus, les parties signataires conviennent que par l'intermédiaire des sections syndicales :

- la collecte des cotisations syndicales peut être effectuée sur le lieu et pendant les heures de travail ;
- les publications et tracts syndicaux peuvent être librement diffusés dans l'entreprise ;
- l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise ou son représentant.

Un exemplaire de ces communications est transmis à l'employeur ou à son représentant.

Dans les établissements occupant plus de 50 salariés, un local syndical est affecté aux activités des sections syndicales. Il est aménagé conformément à la loi et pourvu des mobiliers nécessaires. Lorsqu'un local ne peut être affecté en permanence parce que nécessaire aux activités de l'établissement, il est mis à la disposition de chaque section syndicale, un meuble de rangement fermé à clé.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux mis à disposition, après information du chef d'entreprise ou de son représentant. Des personnalités extérieures, autres que syndicales, peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise ou de son représentant.

A l'initiative d'une section syndicale, les salariés peuvent se réunir dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des horaires individuels de travail suivant les modalités fixées en accord avec la direction.

## **Délégués syndicaux**

Article 3.3 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

### **3.3.1 Désignation.**

La désignation des délégués syndicaux s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, conformément à l'article L. 412-11 dernier alinéa du code du travail, les syndicats représentatifs ont la possibilité de charger un délégué du personnel des fonctions de délégué syndical.

Seul le délégué du personnel titulaire peut être ainsi choisi comme délégué syndical.

Ce mandat supplémentaire n'ouvre pas droit à un crédit d'heures particulier.

### **3.3.2 Rôle.**

Le rôle du délégué syndical est défini par la loi. Notamment ce dernier représente en permanence son organisation auprès de l'employeur ; s'il y a des délégués du personnel élus, il peut les assister dans leurs fonctions.

Au cours de ses heures de délégation, il peut se déplacer dans et hors de l'établissement pour l'exercice de son mandat.

Les modalités selon lesquelles il peut être reçu par la direction de l'entreprise sont fixées en accord avec le chef d'entreprise ou son représentant.

Il peut saisir l'inspecteur du travail et de la protection sociale agricole et/ou l'inspecteur du travail et de l'emploi des réclamations émanant de sa section syndicale pour ce qui concerne l'application de la présente convention, ainsi que d'une façon générale les relations entre salariés et employeurs.

### 3.3.3 Moyens d'expression.

Les moyens d'expression des délégués syndicaux sont définis par la loi. Ils consistent notamment en :

- la collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'entreprise ;
- la diffusion de tous documents syndicaux dans l'entreprise ;
- l'affichage des communications syndicales dans des locaux réservés aux personnels et/ou sur un lieu de passage réservé aux personnels.

En sus du crédit d'heures mensuel, des autorisations d'absence peuvent être accordées aux salariés, délégués nationaux mandatés par leur organisation syndicale signataire de la présente convention, pour leur participation aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au plan national au titre de la présente convention. Ces absences doivent être justifiées par la présentation de la convocation précisant les lieux et dates des réunions et ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et demeurent assimilées à un temps de travail effectif.

## Délégués du personnel

### Article 3.4 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

#### 3.4.1 Election.

Les délégués du personnel seront élus et exerceront leurs fonctions dans les conditions fixées par les dispositions de la loi et des textes subséquents, complétées par les dispositions suivantes :

Dans chaque entreprise comprenant plus de 10 salariés au sens de l'article L. 421-2 du code du travail, la représentation du personnel sera assurée dans les conditions suivantes :

- de 11 à 25 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant ;
- de 26 à 74 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- 125 et plus : conditions prévues par le code du travail.

L'effectif doit être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes :

- sont électeurs les salariés des 2 sexes âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles 5, 6 et 8 du code électoral ;
- l'employeur est tenu d'organiser matériellement les élections ;
- les lieux, dates et heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont fixés par le protocole d'accord établi obligatoirement entre les parties et affichés aux emplacements réservés habituels ;

- les élections ont lieu pendant les heures de travail et le temps passé est rémunéré comme tel ;
- sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères et soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis et ayant travaillé dans la même profession sans interruption depuis 12 mois au moins ;
- un original du procès-verbal de l'élection des délégués sera adressé lors de chaque élection :
- en double exemplaire au chef du service départemental de la protection sociale agricole du département intéressé, et/ou au chef du service départemental du travail et de l'emploi ;
- aux organisations syndicales ayant présenté des candidats.

### 3.4.2 Rôle.

Les délégués du personnel ont notamment pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives aux salaires, aux classifications professionnelles, à la protection ouvrière, à l'application du code du travail, à l'hygiène, à la sécurité et à la prévoyance sociale et de saisir le service départemental du travail et de la protection sociale agricole et/ou le service départemental du travail et de l'emploi de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

En cas d'urgence, les délégués, titulaires et suppléants, seront reçus collectivement immédiatement sur leur demande par le chef d'entreprise ou son représentant.

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux délégués du personnel titulaires ou suppléants, le temps nécessaire à l'exercice de leur fonction pendant les heures de travail ; le temps passé dans ces conditions sera rétribué comme temps de travail dans la limite de 10 heures par mois pour les entreprises de moins de 50 salariés et de 15 heures au-delà de 50 salariés.

## Comité d'entreprise

Article 3.5 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

Les comités d'entreprises sont créés dans les conditions prévues par la loi à partir de 50 salariés. L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs du comité sont régis par les articles L. 431-1 et suivants du code du travail.

## Délégation unique

Article 3.6 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

### 3.6.1 Mise en oeuvre du dispositif.

Dans les entreprises qui ont entre 50 et 200 salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider de mettre en place une délégation unique du personnel. Il doit préalablement avoir consulté les délégués du personnel et le comité d'entreprise s'ils existent. Cette décision peut être prise soit à l'occasion de la mise

en place du comité d'entreprise, soit lors de son renouvellement.

### 3.6.2 Composition et élection de la délégation unique.

Le nombre de délégués à élire est fixé par l'article R. 423-1-1 :

- de 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- 125 et plus : conditions prévues par le code du travail.

Ces mêmes chiffres sont applicables dans l'hypothèse où, en cas de carence du comité d'entreprise, les délégués du personnel exercent temporairement les attributions du comité d'entreprise (code du travail art. L. 431-3).

Le calcul de l'effectif se fait selon un mécanisme similaire à celui appliqué pour le comité d'entreprise.

### 3.6.3 Fonctionnement de la délégation unique.

#### 3.6.3.1 Réunions de la délégation unique.

Les réunions des délégués du personnel et du comité d'entreprise, lorsqu'il existe une délégation unique du personnel, ont lieu " à la suite l'une de l'autre ", ce qui implique que ces 2 institutions continuent de se réunir séparément.

En revanche une seule lettre de convocation sera adressée aux membres de la délégation unique pour la convocation aux 2 réunions ; les ordres du jour des 2 réunions devront être distincts.

#### 3.6.3.2 Heures de délégation.

Les membres d'une délégation unique du personnel disposent d'un crédit d'heures de 20 heures par mois.

### 3.6.4 Suppression de la délégation unique.

Dans le cas où l'effectif devient durablement inférieur à 50 salariés, le rôle du comité d'entreprise de la délégation unique vient à disparaître au terme du mandat ; dans ce cas les règles applicables en matière de dissolution d'un comité d'entreprise doivent être respectées. La suppression du comité d'entreprise au sein de la délégation unique est subordonnée à un accord entre le chef d'entreprise et l'ensemble des organisations syndicales représentatives ; à défaut d'accord cette décision peut être prise par le directeur départemental du travail.

La suppression du comité d'entreprise au sein de la délégation unique n'entraîne pas de fait la disparition des mandats des délégués du personnel ; ceux-ci exercent leurs fonctions jusqu'à la fin de leur mandat.

## **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**

Article 3.7 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

La mise en place d'un CHSCT ne s'impose que si l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant les 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années qui précèdent la date de la désignation des membres du CHSCT.

Les règles et modalités de mise en place du CHSCT ont été définies par des lois et décrets, et doivent donc être respectées.

## Chapitre IV : Contrat de travail.

### Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 4.1 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

Les entreprises s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié, fondées sur son appartenance à l'un ou l'autre sexe.

En particulier, toute entreprise est tenue d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail.

### Conclusion du contrat de travail

Article 4.2 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

4.2.1 La forme du contrat de travail.

Le contrat de travail est un contrat écrit.

Le contrat de travail doit contenir les mentions suivantes :

- la date et l'heure d'embauche ;
- les coordonnées de l'URSSAF ou de la MSA de rattachement ;
- la convention collective de rattachement ;
- la qualité de l'employeur ;
- la nature du contrat ;
- la qualification du salarié et son groupe dans la grille de classification ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, notamment les avantages en nature et les modalités de cessation en fin de contrat ;
- les modalités de la période d'essai et du renouvellement éventuel ;
- le lieu de travail et les fonctions, notamment les contraintes de polyvalence et de mobilité ;
- les conditions et la durée de travail ;
- le principe d'attribution du repos hebdomadaire ;
- l'autorisation préalable de l'employeur pour le cumul éventuel avec une autre activité salariée, si l'employeur le souhaite.



Il est rappelé qu'une convention de stage n'est pas un contrat de travail et que les personnes liées avec l'entreprise par une telle convention de stage ne sont pas visées par la présente convention collective.

#### 4.2.2 La période d'essai.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- pour les employés : 1 mois ;
- pour les techniciens et agents de maîtrise : 2 mois ;
- pour les cadres : 3 mois.

Un mois de la période d'essai est compris comme un mois de date à date, à partir du jour où le salarié commence effectivement ses fonctions.

La période d'essai est renouvelable une fois ; ce dernier doit être exceptionnel et faire l'objet d'une notification motivée et écrite avec accord entre les parties.

#### 4.2.3 Activité saisonnière.

Selon l'article L. 122-1-1-3° du code du travail, il est possible de recourir à des salariés recrutés sous contrat à durée déterminée afin de pourvoir des emplois à caractère saisonnier. Ces contrats correspondent à l'exécution de travaux normalement appelés à se répéter chaque année à date à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations.

La distinction entre le travail saisonnier et le simple accroissement d'activité repose sur le caractère régulier, prévisible, cyclique de la répétition de l'activité ou du travail en question.

En fin de contrat l'indemnité de précarité n'est pas due par l'employeur dans le cadre des contrats saisonniers.

## **Suspension du contrat de travail**

### Article 4.3 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

#### 4.3.1 Les causes de la suspension du contrat de travail.

Un événement peut arrêter provisoirement l'exécution du contrat de travail. Le lien contractuel subsiste mais les parties sont réciproquement dégagées de leurs obligations contractuelles trouvant leur source dans l'exécution du contrat.

Les causes de la suspension du contrat de travail sont celles prévues par la loi. Elles sont notamment constituées par :

- la maladie ou l'accident à caractère personnel ;
- l'accident du travail ou de trajet ou la maladie professionnelle ;
- la fermeture exceptionnelle temporaire de l'entreprise (chômage partiel) ;
- la maternité, l'adoption et le congé parental ;
- la grève ;

- la mise à pied disciplinaire ;
- les congés de fonctions (exercice de fonctions publiques) ;
- les congés individuels de formation (CIF).

4.3.2 La suspension du contrat de travail pour maladie ou accident à caractère personnel ou professionnel.

4.3.2.1 Indemnisation de l'absence au travail.

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les personnels mensualisés bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures cette incapacité ;
- d'être pris en charge par les régimes de protection sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne.

1) En ce qui concerne les absences pour maladie ou accident à caractère personnel.

Les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du 8<sup>e</sup> jour d'absence.

Pendant les trente premiers jours suivants, leur rémunération sera équivalente à 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler, et ce sans que la rémunération nette correspondante puisse dépasser la rémunération nette qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Pendant les trente jours suivants, leur rémunération sera égale aux deux tiers de cette même rémunération brute et ce, sans que la rémunération nette correspondante puisse dépasser la rémunération nette qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Ces temps d'indemnisation seront chacun augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

Les salariés doivent justifier d'un an d'ancienneté au moment de l'absence.

2) En ce qui concerne les absences pour maladie professionnelle et accident du travail.

Les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du 1<sup>er</sup> jour de l'absence.

Pendant les 30 premiers jours, leur rémunération sera équivalente à 100 % de la rémunération brute qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler et ce, sans que la rémunération nette correspondante puisse dépasser la rémunération nette qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Pendant les 30 jours suivants, leur rémunération sera égale à 80 % de cette même rémunération brute et ce, sans que la rémunération nette correspondante puisse dépasser la rémunération nette qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Ces temps d'indemnisation seront chacun augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

Les salariés doivent justifier de 6 mois d'ancienneté au moment de l'absence dans le cas d'une maladie professionnelle et de la fin de la période d'essai en cas d'accident du travail.

### 3) Dispositions communes.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des régimes de protection sociale et des régimes complémentaires de prévoyance. Dans ce dernier cas, les prestations résultant d'un régime complémentaire de prévoyance sont déduites de la garantie de rémunération proportionnellement à la quote-part des cotisations prise en charge par l'employeur.

Lorsque les indemnités des régimes de protection sociale et/ou des régimes complémentaires de prévoyance sont réduites, du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la Caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Les cadres qui auront acquis 5 ans d'ancienneté dans ce statut et dans la même entreprise continueront à percevoir l'intégralité de leur rémunération pendant 3 mois.

#### 4.3.2.2 Durée de la suspension.

Le contrat de travail est suspendu par maladie ou accident à caractère personnel dans les conditions suivantes :

- lorsque le salarié compte entre 6 mois et 1 an d'ancienneté et si l'incapacité ne se prolonge pas au-delà d'une durée totale de 2 mois dans l'année de date à date ;
- lorsque le salarié compte entre 1 et 2 ans d'ancienneté et si l'incapacité ne se prolonge pas au-delà d'une durée totale de 4 mois dans l'année de date à date ;
- lorsque l'ancienneté est supérieure à 2 ans et si l'incapacité ne se prolonge pas au-delà d'une durée totale de 6 mois dans l'année de date à date.

Si les dispositions jurisprudentielles le permettent, au-delà de ces délais la rupture du contrat pourra être envisagée.

Le contrat de travail est suspendu par maladie professionnelle ou accident du travail pour une durée indéterminée.

La rupture du contrat ne pourra être envisagée que pour faute grave, motif non lié à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle ou à un cas de force majeure (art. L. 122-32-2 du code du travail).

#### 4.3.3 La suspension pour fermeture exceptionnelle et temporaire.

Le code du travail a prévu un dispositif qui permet de récupérer des heures de travail perdues du fait de circonstances exceptionnelles telles que les causes d'intempéries ou de force majeure. Lors de leur récupération, elles sont considérées comme des heures déplacées et non comme des heures supplémentaires, comme le précise la circulaire DRT n° 94-4 du 21 avril 1994.

Les heures perdues ne peuvent être récupérées que dans les 12 mois suivant leur perte.

Elles ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année et elles ne peuvent augmenter la durée du travail de l'entreprise ou du secteur concerné de plus d'une heure par jour, sauf en cas de durée du travail inférieure à la durée légale, et dans ce cas les heures de récupération ne pourront dépasser 8 heures par semaine.

## **Rupture du contrat de travail**

Article 4.4 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

### 4.4.1 Les modes de rupture du contrat de travail.

Les modes de rupture du contrat de travail sont ceux prévus par la loi. Il s'agit notamment, sans que cette liste soit exhaustive :

- de la démission ;
- de la résiliation conventionnelle ;
- de la résolution judiciaire ;
- de la rupture pour cas de force majeure ;
- de la rupture pour départ à la retraite : mise à la retraite ou départ volontaire ;
- du licenciement individuel non économique ;
- du licenciement individuel économique ;
- du licenciement collectif économique.

La rupture du contrat de travail doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. La procédure définie légalement selon le mode de rupture doit être respectée par l'employeur et le salarié.

### 4.4.2 La démission du salarié.

Le salarié peut démissionner à tout moment sous réserve de l'exécution d'un préavis d'une durée de :

- 1 mois pour les employés ;
- 2 mois pour les techniciens et les agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

Aucune indemnité n'est due par le salarié qui ne peut effectuer le préavis pour cause de maladie.

### 4.4.3 La retraite.

Le départ à la retraite ou la mise à la retraite, sous réserve d'avoir le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein, donne droit au salarié à une indemnité égale à l'indemnité de licenciement.

En cas de départ à la retraite, cette indemnité est plafonnée à 3 fois le salaire mensuel.

#### 4.4.4 Le licenciement.

##### 4.4.4.1 Les procédures légales de licenciement.

La loi a défini des procédures qui doivent être strictement respectées par les entreprises qui envisagent de licencier un ou plusieurs salariés et ce, que ce soit pour motif économique ou non.

En cas de licenciement individuel, l'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation. L'employeur doit respecter un délai légal défini par la loi entre l'envoi ou la remise de la convocation et l'entretien. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié. Lors de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant soit au personnel de l'entreprise, soit au personnel d'une entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention, soit à une liste dressée à cet effet par le préfet et en l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise. Ces éléments doivent être précisés dans la lettre de convocation à l'entretien préalable.

##### 4.4.4.2 Les procédures légales de licenciement de salariés protégés.

Les représentants du personnel ne devant pas subir les conséquences des positions qu'ils prennent dans l'exercice de leurs fonctions représentatives, la loi a prévu une procédure particulière pour leur licenciement.

Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, d'un membre du comité d'entreprise, d'un membre d'une délégation unique du personnel, ou d'un délégué syndical, envisagé par la direction, devra être obligatoirement soumis pour avis au comité d'entreprise, s'il existe.

Le licenciement ne peut intervenir qu'avec l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail ou de la protection sociale agricole dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. En tout état de cause, les procédures légales en matière de licenciement doivent être respectées par l'employeur.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, la question est soumise directement au service départemental du travail et de la protection sociale agricole et/ou au service départemental du travail et de l'emploi.

##### 4.4.4.3 Le préavis en cas de licenciement.

En cas de licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde, la durée du préavis est de :

- 18 jours pour le salarié dont l'ancienneté est inférieure à 6 mois ;
- 1 mois pour le salarié dont l'ancienneté est comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois pour le salarié dont l'ancienneté est supérieure à 2 ans ;
- 3 mois pour le salarié cadre.

##### 4.4.4.4 L'indemnité de licenciement.

La rupture du contrat de travail du fait du licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde donne lieu au versement d'une indemnité fixée comme suit :

- pour les employés, techniciens et les agents de maîtrise : un dixième du salaire mensuel par année d'ancienneté lorsque celle-ci est supérieure à 2 ans, augmentée de un dixième du salaire mensuel par

année d'ancienneté au-delà de la dixième année ;

- pour les cadres : un dixième du salaire mensuel par année d'ancienneté lorsque celle-ci est supérieure à 2 ans, augmentée de un 1/5 du salaire mensuel par année d'ancienneté au-delà de la dixième année. S'y ajoute un complément forfaitaire d'un demi-salaire mensuel après 5 ans ou d'un salaire mensuel après 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers de la rémunération brute des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

#### 4.4.4.5 L'autorisation d'absence pour recherche d'emploi.

Pendant le préavis, pour la recherche d'un nouvel emploi, les salariés à temps complet auront droit à deux heures d'absence rémunérée par jour ouvrable. Pour les salariés à temps partiel, ce temps d'absence rémunérée sera proportionné au temps de travail effectif sans pouvoir être inférieur à une heure.

Ces heures seront prises alternativement un jour au choix de l'employeur, un jour au choix de l'employé à défaut d'accord entre les parties. Employeur et salarié pourront s'entendre pour bloquer tout ou partie de ces heures en fin de préavis.

## Les documents remis par l'employeur le jour du départ

### Article 4.5 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension \*étendue avec exclusions par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999\*.*

Les documents suivants sont remis au salarié contre décharge :

#### 4.5.1 Le certificat de travail.

L'employeur doit délivrer à son ancien salarié un certificat de travail dans les conditions définies par la loi, quelle que soit la cause de la rupture.

#### 4.5.2 *Le reçu pour solde de tout compte.*

*L'employeur doit délivrer à son ancien salarié un reçu pour solde de tout compte dans les conditions définies par la loi. Comme le stipule l'article L. 122-17 du code du travail, ce document peut être dénoncé par l'ancien salarié dans un délai de deux mois à compter de sa signature (1).*

#### 4.5.3 L'attestation ASSEDIC.

L'employeur doit remettre à son ancien salarié une attestation ASSEDIC.

Article 4.5.2 exclu de l'extension (arrêté du 2 avril 1999, art. 1er).

### Article 4.5 (en vigueur non étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension \*étendue avec exclusions par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999\*.*

Les documents suivants sont remis au salarié contre décharge :

#### 4.5.1 Le certificat de travail.

L'employeur doit délivrer à son ancien salarié un certificat de travail dans les conditions définies par la loi, quelle que soit la cause de la rupture.

#### 4.5.2 Le reçu pour solde de tout compte.

L'employeur doit délivrer à son ancien salarié un reçu pour solde de tout compte. Comme le stipule l'article L. 122-17 du code du travail, ce document peut être dénoncé par l'ancien salarié dans un délai de 2 mois à compter de sa signature.

#### 4.5.3 L'attestation ASSEDIC.

L'employeur doit remettre à son ancien salarié une attestation ASSEDIC.

## **Travailleurs handicapés**

### Article 4.6 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

Les entreprises s'engagent à ce que toute discrimination à l'encontre des handicapés soit interdite et punie au même titre que celle portant sur le sexe, la situation de famille, la race, l'origine géographique ou la religion.

Chaque fois que cela sera possible, les entreprises s'engagent à faciliter l'insertion de travailleurs handicapés.

La loi a assujéti les entreprises d'au moins 20 salariés à l'obligation d'employer des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, dans une proportion fixée à 6 % de l'effectif total de leurs salariés. Les entreprises peuvent aussi se libérer de cette obligation soit en versant une contribution au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés, soit en appliquant les dispositions législatives prévues aux articles L. 323-8 et L. 323-8-1 prévoyant les moyens de s'acquitter de cette obligation.

## **Salariés sous contrat à durée déterminée, saisonniers et travailleurs temporaires**

### Article 4.7 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

Les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée, les saisonniers et les travailleurs temporaires bénéficient de toutes les règles édictées par les textes de lois et décrets en la matière, ainsi que des dispositions de la convention collective nationale du golf.

## **Chapitre V : Durée du travail.**

### **Durée légale du travail**

#### Article 5.1 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999. Mis à jour par avenant n° 15 2001.07.12 art. 1 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001.32/35 étendu par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 29 décembre 2001.*

##### 5.1.1. Dispositions générales.

La durée conventionnelle hebdomadaire du travail s'établit à 35 heures à partir du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et à partir du 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et

moins. Toutefois, les dispositions transitoires relatives à l'année 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins peuvent être appliquées.

L'entreprise met en place un horaire fixe de 35 heures par semaine ; les heures de travail effectif peuvent être réparties sur 4, 4 1/2, 5, 5 1/2 ou 6 jours.

La durée du temps de travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à des directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

En conséquence, sont notamment considérés comme du temps de travail effectif :

- le temps d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail dans le cas d'une obligation de tenue particulière ;
- toutes les heures de formation acceptées par l'employeur ;
- les heures de délégation des représentants du personnel et des délégués syndicaux, ainsi que les heures passées en réunion ; les heures des représentants des délégations nationales qui siègent aux réunions paritaires ;
- les heures de visite médicale à la médecine du travail, y compris les temps de trajet pour s'y rendre ;
- les temps des pauses telles que définies à l'article 5.3.

Ne sont pas considérés notamment comme du temps de travail effectif :

- le temps de repas sauf en cas de journée continue, et ce notamment lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles ;
- sous réserve des articles L. 223-4 et L. 212-5 du code du travail, les heures non travaillées même si elles sont rémunérées (notamment congés payés, jours de fractionnement, jours d'ARTT, congé sans solde, etc.) ;
- sous réserve des articles L. 223-4 et L. 212-5 du code du travail, les heures de repos compensateur ;
- les temps de pause non rémunérés.

#### 5.1.2. Heures supplémentaires.

Conformément à l'article L. 223-4 du code du travail, sur demande de leur employeur ou de son représentant, les salariés peuvent effectuer des heures supplémentaires. Cependant les partenaires sociaux rappellent que le principe d'exécuter des heures supplémentaires dans le cadre de la réduction du temps de travail doit être exceptionnel.

L'employeur décide du mode de rémunération de ces heures : soit récupérées dans les 6 mois, soit payées. Cependant, les partenaires sociaux rappellent que l'esprit de la loi est d'accorder des heures de repos de remplacement.

Aux termes de l'article L. 212-5 du code du travail, les heures supplémentaires s'entendent des heures de travail effectif dépassant la durée légale du travail. Les heures supplémentaires sont décomptées sur une semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

##### 5.1.2.1. Dispositions générales :

- a) Chacune des 4 premières heures supplémentaires donne lieu à une bonification de 25 %.



b) Chacune des 4 heures supplémentaires effectuées au-delà de la 4e (soit à compter de la 40e) donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

c) Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de salaire de 50 %.

5.1.2.2. Dispositions transitoires pour les entreprises de 20 salariés et moins au cours de l'année 2002 :

a) A titre exceptionnel et au cours de l'année 2002, la bonification des 4 premières heures supplémentaires n'est que de 10 %.

b) Chacune des 4 heures supplémentaires effectuées au-delà de la 4e (soit à compter de la 40e) donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

c) Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de salaire de 50 %.

Comme énoncé ci-dessus et en respect des principes de la loi du 19 janvier 2000, il est possible de remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires (bonifiées ou majorées) par un repos compensateur équivalent.

En principe, les heures effectuées au-delà de la 35e heure, si elles donnent lieu à paiement, s'imputent sur le contingent annuel d'heures. Cependant, un régime transitoire a été prévu.

1. Entreprises de plus de 20 salariés :

- 2001 : imputation sur le contingent annuel au-delà de 36 heures hebdomadaires ;

- 2002 et après : imputation sur le contingent annuel au-delà de 35 heures hebdomadaires.

2. Entreprises de 20 salariés et moins :

- 2001 : imputation sur le contingent annuel au-delà de 39 heures hebdomadaires ;

- 2002 : imputation sur le contingent annuel au-delà de 37 heures hebdomadaires ;

- 2003 : imputation sur le contingent annuel au-delà de 36 heures hebdomadaires ;

- 2004 et après : imputation sur le contingent annuel au-delà de 35 heures hebdomadaires.

Cependant les heures supplémentaires ayant donné lieu à un repos compensateur de remplacement et ce, dans leur intégralité, ne sont pas imputables sur le contingent annuel d'heures.

Les parties conviendront des conditions et modalités afférentes à la prise de repos compensateur de remplacement et à défaut d'accord, la moitié des jours considérés sera fixée par le salarié, l'autre moitié par l'employeur. La prise de ces repos interviendra pour 3/4 au moins en période de basse activité par journée ou demi-journée, à raison de 7 ou 8 heures par jour ou 3 1/2 ou 4 heures par demi-journée. Toutefois, la prise de repos devra être effectuée dans les 6 mois qui suivent.

Au repos compensateur de remplacement s'ajoute, le cas échéant, le repos compensateur légal défini par les dispositions de l'article L. 212-5-1 du code du travail. Ainsi ce repos compensateur légal est calculé comme suit :

a) Dans les entreprises d'au plus 10 salariés :

- heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures : la durée du repos compensateur est égale à 50 % de ces heures ;

b) Dans les entreprises de plus de 10 salariés :

- heures supplémentaires effectuées dans le volume du contingent annuel d'heures : la durée du repos compensateur est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà du plancher de 41 heures hebdomadaires ;

- heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures : la durée du repos compensateur est égale à 100 % de ces heures.

Ce repos est ouvert dès que le salarié totalise 7 heures de repos. Il doit être pris dans les 6 mois qui suivent l'ouverture des droits, par journée ou demi-journée ; chaque journée ou demi-journée correspond au nombre d'heures que le salarié aurait travaillé au cours de cette journée ou demi-journée.

Lorsque l'obligation de respecter le délai de 6 mois aurait pour effet de situer le repos à l'intérieur de la période du 1er juillet au 31 août pendant laquelle il ne peut être pris, le délai de 6 mois se trouve suspendu dès l'ouverture de cette période pour recommencer à courir au terme de celle-ci.

Un état des heures supplémentaires effectuées, des heures de repos compensateur de remplacement et, le cas échéant, les heures de repos compensateur légal prises ainsi que les crédits d'heures correspondants disponibles devront être tenus à la disposition de l'inspecteur du travail et annexé au bulletin de paie du salarié. Il comportera une mention notifiant l'ouverture des droits aux repos compensateurs, les modalités et le délai dans lequel ils doivent être pris.

#### 5.1.3 Contingent annuel d'heures.

Le contingent annuel d'heures est fixé à 100 heures par an et par salarié.

En cas de modulation du temps de travail, le contingent annuel d'heures est réduit à 90 heures par an et par salarié.

#### 5.1.4. Durées maximales.

Durée maximale journalière :

- 8 heures pour les apprentis et les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ;

- 10 heures pour les autres salariés.

Toutefois, il est possible de dépasser ces durées pour répondre à une absence inopinée, accidentelle ou non prévue, sans pour autant dépasser 12 heures. Cette disposition exceptionnelle ne peut pas s'appliquer plus de 2 fois dans une même semaine et pas plus de 3 fois par mois.

La durée quotidienne du travail s'apprécie dans le cadre de la journée civile, soit de 0 heure à 24 heures.

Durée maximale hebdomadaire :

- 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ;

- 48 heures en absolu en respectant les dispositions ci-dessus.

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail pour faire face à des situations exceptionnelles.

Arrêté du 29 octobre 2002 :

Les deuxième et troisième tirets du paragraphe " ne sont pas considérés notamment comme du temps de travail effectif " de l'article 5-1-1 (dispositions générales) sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du code du travail duquel il résulte que le repos compensateur obligatoire est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

Le premier alinéa de l'article 5-1-2 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation.

## Temps partiel

### Article 5.2 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension \*étendue avec exclusions par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999\*. Mis à jour par avenant n° 15 2001.07.12 art. 2 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001.32/35, \*étendu avec exclusion par arrêté du 24 décembre 2001 JORF 29 décembre 2001\*.*

#### 5.2.1. Dispositions générales.

Les entreprises visées par la présente convention peuvent avoir recours au temps partiel.

Tous les postes de travail peuvent être occupés par des salariés à temps partiel.

Le temps partiel est celui inférieur à la durée légale du travail (35 heures par semaine) ou conventionnelle, si elle est inférieure à la durée légale du travail ; il peut aussi être apprécié au regard de la durée du travail calculée dans le cadre de l'année.

Les salariés à temps partiel ont le même statut que les salariés à temps complet.

#### 5.2.2. Temps partiel sur la semaine ou le mois.

##### 5.2.2.1. Mise en place des horaires.

Dans le cas d'une nouvelle embauche, l'employeur peut conclure à tout moment des contrats de travail à temps partiel après avis formel des membres du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ou à défaut de manière unilatérale.

Sur demande d'un salarié, l'employeur peut aussi mettre en place des horaires à temps partiel pour le salarié concerné.

En tout état de cause l'employeur doit respecter un délai de 7 jours ouvrés.

Tout salarié employé à temps complet peut demander à l'employeur d'occuper un poste à temps partiel exigeant les mêmes compétences que celles requises pour le poste qu'il occupe. Inversement et dans les mêmes conditions, tout salarié à temps partiel peut demander à l'employeur d'occuper un poste à temps complet.

En cas de vacance d'un poste de travail, l'employeur doit informer les représentants du personnel ou à défaut les salariés de l'entreprise des possibilités existantes. Les salariés intéressés ont 15 jours pour poser par écrit leurs candidatures qui seront étudiées en priorité par l'employeur. L'employeur devra répondre dans les 15 jours qui suivent, toujours par écrit, et en fournissant une réponse motivée et des raisons objectives de refus en cas de suite non favorable.

Aux termes de l'article L. 212-4-7 du code du travail, les salariés qui en font la demande peuvent bénéficier d'une réduction de la durée de leur travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de leur vie familiale. Un refus ne peut être opposé par l'employeur qu'en cas de conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. La procédure de demande est identique à celle décrite ci-dessus.

##### 5.2.2.2. La conclusion du contrat de travail.

Tout recrutement d'un salarié à temps partiel et/ou toute transformation d'un contrat à temps plein en contrat à temps partiel doit donner lieu à la rédaction d'un contrat de travail écrit.

Outre les mentions obligatoires listées à l'[article 4.2.1](#) de la présente convention, les informations suivantes doivent être indiquées :

- durée de travail hebdomadaire ou mensuelle ;
- limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée dans le contrat ;
- répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine (notamment jours de week-end et/ou jours fériés) ou entre les semaines du mois ;
- définition des possibilités de modification éventuelle de la répartition du travail ;
- détermination des modalités selon lesquelles les horaires de travail sur la semaine ou le mois seront communiqués par écrit au salarié.

Toute nouvelle répartition du travail doit être notifiée par écrit au moins 7 jours ouvrés à l'avance.

#### 5.2.2.3. L'exécution du contrat à temps partiel.

L'employeur peut demander au salarié à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires.

Ces heures ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale ou conventionnelle ; le salarié doit être prévenu au moins 7 jours ouvrés avant la date de réalisation de ces heures.

Le volume de ces heures effectuées par un salarié au cours d'une semaine ou d'un mois ne peut dépasser 1/3 de l'horaire hebdomadaire ou mensuel prévu au contrat.

Les heures complémentaires effectuées dans le cadre des 10 % supplémentaires sont payées au taux normal, les suivantes sont payées avec une majoration de 25 %. Si le lissage de la rémunération est prévu, les heures complémentaires devront être payées sur le mois considéré.

Un salarié est tenu d'exécuter les heures complémentaires prévues au contrat de travail sous réserve d'avoir été averti au moins 7 jours ouvrés à l'avance. Il peut en revanche refuser d'accomplir celles qui dépassent les limites contractuelles.

#### 5.2.2.4. Limitation des coupures quotidiennes.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité et celle-ci ne peut être supérieure à 2 heures.

#### 5.2.2.5. Dépassements permanents de la durée du travail prévue.

Lorsque l'horaire moyen réellement effectué par un salarié à temps partiel a dépassé 2 heures au moins par semaine (ou de l'équivalent sur le mois) l'horaire prévu dans son contrat :

- pendant 12 semaines consécutives ;
- ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines,

cet horaire doit être modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours, sauf opposition du salarié concerné. Le nouvel horaire est égal à l'horaire moyen réellement effectué. Un avenant au contrat de travail doit être proposé au salarié par l'employeur.

#### 5.2.3. Temps partiel modulé.

Toutes les catégories de salariés engagés en CDI ou en CDD peuvent être concernés s'ils en sont d'accord. Dans le cadre d'un CDD, la durée minimale du contrat doit être de 1 an.

Les entreprises pourront moduler sur toute ou partie de l'année la durée hebdomadaire ou mensuelle des contrats de travail à temps partiel conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-6 du code du travail.

En tout état de cause, la durée de travail ne pourra pas excéder en plus ou en moins le tiers de la durée contractuelle hebdomadaire ; par exemple pour un contrat prévoyant 18 heures hebdomadaires en moyenne, le salarié ne pourra pas travailler plus de 24 heures ( $18 + 1/3 \times 18 = 24$ ) et moins de 12 heures ( $18 - 18 \times 1/3 = 12$ ).

En tout état de cause, la durée annuelle moyenne du travail ne pourra pas être supérieure à la durée annuelle prévue au contrat, et la période travaillée dans une semaine ne pourra pas être égale ou supérieure à la durée légale hebdomadaire.

#### 5.2.3.1. Modalités de décompte de la durée du temps de travail.

Le temps partiel modulé a pour objet de permettre, dans certaines limites, sur toute ou partie de l'année, de faire varier la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat, à condition que sur 1 an cette durée n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.

Le volume annuel d'heures de travail (Z) à répartir sur la période de modulation est la suivante :

$365 \text{ jours} - (52 \text{ jours de repos hebdomadaires} + T \text{ jours fériés} + 30 \text{ jours de congés payés légaux} + \text{jours de congés conventionnels ou résultant d'usage, en dehors de 30 jours de congés légaux}) = X$  ;

$X \text{ jours divisés par } 6 \text{ jours ouvrables} = Y \text{ semaines travaillées}$  ;

$Y \times \text{horaire hebdomadaire moyen fixé dans le contrat de travail} = Z$ , arrondi à l'unité la plus proche.

T = nombre de jours fériés ne tombant pas un jour de repos normal du salarié (exemple : 9 jours en 2001 ; 8 jours en 2002).

#### 5.2.3.2. La durée minimale de travail journalière, hebdomadaire ou mensuelle.

La durée minimale de travail hebdomadaire sera de 8 heures.

En tout état de cause, la durée minimale journalière ne pourra pas être inférieure à 3 heures ; en revanche un salarié pourra être amené à ne pas venir travailler certains jours.

#### 5.2.3.3. Programme indicatif de travail.

L'employeur doit remettre par écrit un programme indicatif de travail au salarié tous les mois au moins 7 jours ouvrés avant ; toute modification doit être notifiée par écrit au salarié 7 jours ouvrés avant.

#### 5.2.3.4. Contrat de travail et rémunération.

Tout salarié à temps partiel modulé doit bénéficier d'un contrat de travail écrit incluant toutes les mentions conventionnelles et relatives au contrat à temps partiel.

Les salaires minima horaires conventionnels doivent être respectés.

Le lissage de la rémunération peut être prévu dans le contrat ; la rémunération lissée est calculée par rapport à l'horaire hebdomadaire ou mensuel moyen.

#### 5.2.4. Traitement intermittent.

Les partenaires sociaux souhaitent mettre en place un dispositif d'intermittence pour permettre :

- d'une part la prise en compte de la spécificité du secteur d'activité qui connaît d'importantes fluctuations d'activité sur l'année liées notamment au rythme scolaire (école de golf), au tourisme, aux cycles des saisons ;

- d'autre part l'assurance d'une stabilité d'emploi pour les catégories de personnels concernés.

#### 5.2.4.1. Dispositions générales.

Des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Il s'agit obligatoirement de contrats à durée indéterminée.

Les salaires intermittents bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet (art. L. 212-4-14 du code du travail).

#### 5.2.4.2. Modalités.

Dans le champ de la présente convention la nature de l'activité ne permet pas toujours de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes. Seront précisées dans le contrat de travail les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposées (art. L. 212-4-13 C).

Dans ces hypothèses le contrat de travail doit indiquer d'une part les périodes de travail et la répartition des heures travaillées et non travaillées à l'intérieur de ces périodes et d'autre part la durée minimale de travail du salarié. Toute modification doit donner lieu à une information du salarié au moins 7 jours ouvrés avant sa mise en oeuvre ; ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles et avec l'accord du salarié.

La durée annuelle prévue au contrat ne peut être dépassée qu'avec l'accord du salarié. En tout état de cause les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord avec le salarié.

Les rémunérations peuvent faire l'objet d'un lissage sur l'année déterminée à partir de la durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne.

Selon les dispositions de l'article L. 212-4-14 du code du travail, pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

#### 5.2.4.3. Emplois visés.

Les emplois visés sont ceux directement liés à l'activité sportive (notamment les commissaires de parcours, animateurs, moniteurs et professeurs de golf) ou à l'activité saisonnière (notamment hôtesse d'accueil ou jardiniers de golf). Dans le cas où un salarié sous contrat saisonnier accepte de signer un contrat intermittent, l'employeur doit l'informer de la perte de ses droits (Assedic).

## Pauses

### Article 5.3 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999. Mis à jour par avenant n° 15 2001.07.12 art. 3 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001.32/35 étendu par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 29 décembre 2001.*

Aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut excéder une durée maximale de 4 h 30 pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans et une durée maximale de 6 heures pour les adultes.

Un temps de pause-repas minimum de 30 minutes doit être prévu lorsque le travail effectif journalier

dépasse ces seuils. Ce temps de pause-repas n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Le salarié peut pendant ce temps de pause librement vaquer à des occupations personnelles.

Dans le cas où le salarié reste à disposition de l'employeur pendant ce temps de pause, ce temps est assimilé à du temps de travail effectif (exemple : journée continue).

En plus de cette pause repas prévue ci-dessus, par période de travail ininterrompue de 4 heures, il sera accordé par roulement au cours de cette période une pause de 10 minutes assimilée à du travail effectif.

Arrêté du 29 octobre 2002 : Le dernier alinéa de l'article 5-3 (pauses) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 220-2 du code du travail.

## **Amplitude**

Article 5.4 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

On appelle amplitude l'étendue de la journée de travail englobant les heures de travail effectif et les temps de repos.

Au cours de chaque période de 24 heures, une période minimale de repos de 11 heures consécutives doit être accordée : ce qui limite l'amplitude à 13 heures.

Pour les jeunes travailleurs, un repos continu de 12 heures étant prévu par l'article L. 213-9 du code du travail, l'amplitude journalière est égale à 12 heures maximum.

## **Repos hebdomadaire**

Article 5.5 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

Il est interdit de travailler plus de 6 jours consécutifs ; le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives de 0 à 24 heures, auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article L. 220-1, soit 35 heures consécutives.

En application de l'article L. 221-5 du code du travail, le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche.

Toutefois, en application du décret du 6 août 1992 les entreprises ou établissements relevant de la présente convention bénéficient d'une dérogation au repos dominical. Le repos hebdomadaire peut être alors pris à d'autres moments dans la semaine par les personnes dont les contrats de travail prévoient une obligation de travail le samedi, le dimanche et les jours fériés.

Dans ces conditions le principe d'attribution du repos hebdomadaire doit être précisé dans le contrat de travail.

## **Travail du dimanche et des jours fériés**

Article 5.6 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

Les dispositions conventionnelles relatives au travail du dimanche et des jours fériés sont précisées ci-dessous.



### 5.6.1. Travail habituel du dimanche et des jours fériés.

Pour les salariés qui travaillent habituellement le dimanche et les jours fériés, le contrat de travail doit mentionner cette contrainte liée à l'organisation du temps de travail.

Si aucun contrat de travail n'avait été antérieurement rédigé, il faut analyser la situation de fait et se reporter à elle.

### 5.6.2. Travail occasionnel du dimanche et des jours fériés.

Si le dimanche est le jour de repos hebdomadaire prévu dans le contrat de travail, les heures supplémentaires effectuées le dimanche par les personnels seront payées avec une majoration de 100 % du tarif normal ou remplacées par un repos compensateur équivalent (soit 2 heures de récupération par heure supplémentaire travaillée).

Il en est de même pour les jours fériés. Ainsi les heures supplémentaires effectuées les jours fériés seront payées avec une majoration de 100 % du tarif normal ou remplacées par un repos compensateur équivalent (soit 2 heures de récupération par heure supplémentaire travaillée).

Pour les jardiniers, ces heures supplémentaires ne pourront pas, d'une part, être inférieures à 2 heures et, d'autre part, excéder 5 heures par jour.

Le mode de compensation des heures supplémentaires effectuées dans ce cadre, c'est-à-dire paiement ou récupération, sera fixé d'un commun accord entre les parties.

### 5.6.3. Modification du contrat initial concernant le travail du dimanche.

Un salarié bénéficiant d'un contrat de travail ou d'une situation de fait ne prévoyant pas la contrainte de travail du dimanche et des jours fériés pourra se voir proposer par son employeur une modification de l'organisation de son temps de travail qu'il sera libre de refuser. Ce refus ne pourra en aucun cas entraîner un licenciement pour motif réel et sérieux.

En cas d'acceptation de cette modification par le salarié, un avenant au contrat de travail devra être rédigé. Ce dernier devra prévoir, d'une part, la nouvelle contrainte relative au travail habituel du dimanche et des jours fériés et, d'autre part, une compensation financière ou autre qui sera négociée de gré à gré par les parties.

## **Temps de travail des cadres**

### Article 5.7 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999. Créée par avenant n° 15 2001.07.12 art. 7 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001.32/35 étendu par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 29 décembre 2001. Mis à jour par avenant n° 16 2002.01.24 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002.6 étendu par arrêté du 29 octobre 2002 JORF 9 novembre 2002.*

#### 5.7.1. Définitions des différentes catégories de cadres.

##### 5.7.1.1. Les cadres dirigeants.

Il s'agit des cadres de direction et des cadres supérieurs d'une part qui exercent des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, d'autre part qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome, et enfin qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise.

##### 5.7.1.2. Les cadres intégrés dans une équipe.

Il s'agit des cadres qui sont occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou



de l'équipe auquel ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être déterminée.

#### 5.7.1.3. Les cadres autonomes.

Il s'agit des autres catégories de cadres qui ne sont visées ni par l'article L. 212-15-1, ni par l'article L. 212-15-2 du code du travail. Il s'agit de cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps. Ils exercent des activités au niveau de la gestion d'un golf, de l'entretien d'un terrain ou de l'enseignement par délégation.

#### 5.7.2. Incidence en matière de durée du temps de travail.

##### 5.7.2.1. Les cadres dirigeants.

Les dispositions relatives à la durée du temps de travail ne s'appliquent pas à cette catégorie de salariés.

En revanche les dispositions relatives aux congés payés, aux congés non rémunérés et aux principes généraux de prévention en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail leur sont applicables.

##### 5.7.2.2. Les cadres intégrés dans une équipe.

Les dispositions relatives à la durée et à l'organisation du temps de travail des cadres intégrés à une équipe sont identiques à celles appliquées aux membres de ladite équipe.

##### 5.7.2.3. Les cadres autonomes. - Mise en place d'un forfait jours.

Un régime de forfait en jours peut être appliqué aux cadres dont la durée du travail ne peut pas être déterminée.

Le nombre de jours travaillés ne peut excéder le plafond défini par la loi (soit pour 2001 : 217 jours) pour une année complète d'activité. L'année de référence fixée s'entend du 1er janvier au 31 décembre. Les congés supplémentaires mis en place de façon conventionnelle (jours de fractionnement, jours pour événements familiaux) ou par usage doivent être déduits de ce volume forfaitaire en jours.

En contrepartie de l'application du régime du forfait jours, les cadres autonomes ne pourront avoir une rémunération brute annuelle inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale. On entend par rémunération globale, l'ensemble des éléments de salaires soumis à cotisations sociales, c'est-à-dire notamment le salaire de base, la prime d'ancienneté, les avantages en nature (logement, repas, etc.), les primes d'objectifs, etc.

Les cadres soumis à ce régime disposeront d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les règles légales relatives au repos quotidien (11 heures consécutives au minimum) et au repos hebdomadaire (6 jours de travail par semaine au maximum et un repos de 35 heures au minimum). Un planning mensuel prévisionnel et un bilan annuel seront établis en fin de période afin de valider le nombre de jours effectivement travaillés.

La prise de jours ARTT pourra être organisée par journée ou demi-journée, unité de mesure du temps de travail la plus adaptée à ces fonctions. Ces jours ou demi-journées seront répartis dans l'année en fonction des contraintes de l'activité. En tout état de cause, 50 % des jours libérés sont positionnés au choix du salarié, après concertation avec la hiérarchie. Un suivi des prises et décomptes de jours d'ARTT sera effectué par le service du personnel ou la direction qui centralisera les demandes ; toute demande devra être validée par un supérieur hiérarchique.

Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel conventionnel défini ci-dessus, le salarié bénéficie, au cours des 3 premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours de repos égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit d'autant le plafond de jours travaillés de l'année durant laquelle

ils sont pris.

Arrêté du 29 octobre 2002 : Le cinquième alinéa de l'article 5-7-2-3 (les cadres autonomes - mise en place d'un forfait) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-3-III du code du travail aux termes desquelles est incompatible avec la qualité même de convention de forfait en jours la disposition visant à restreindre l'exercice du droit des salariés qui bénéficient d'une telle convention de choisir librement la partie des jours de repos dont ils ont l'initiative.

## **Chapitre VI : Aménagement du temps de travail et conditions de travail.**

(en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

Les entreprises de 20 salariés au plus qui avaient mis en place un accord de modulation selon les dispositions prévues dans le texte initial de la convention collective nationale du golf pourront continuer à l'appliquer à titre transitoire en 2002 sous réserve du respect des règles légales et conventionnelles.

### **Aménagement du temps de travail**

Article 6.1 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999. Mis à jour par avenant n° 8 1999.10.01 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.42.*

Avenant n° 5 de la convention collective nationale du golf dans le cadre de la loi du 13 juin 1998.

### **Aménagement du temps de travail dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000**

Article 6.2 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999. Mis à jour par avenant n° 15 2001.07.12 art. 8 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001.32/35 étendu par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 29 décembre 2001.*

L'activité des entreprises ou établissements relevant de la présente convention est influencée par différentes situations géographiques, climatiques, et économiques. Ces conditions très diverses les contraignent à définir des horaires de travail adaptés à leurs caractéristiques spécifiques.

Ainsi la recherche d'une organisation plus rationnelle du temps de travail permettant de prendre en compte ces caractéristiques particulières conduit à introduire la possibilité pour les entreprises qui le souhaitent de recourir à la modulation du temps de travail.

6.2.1. Modulation du temps de travail dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale.

Dans les entreprises relevant de la présente convention et dépourvues de représentation syndicale, tout employeur pourra mettre en oeuvre une formule de modulation de la durée du travail aux conditions minimales fixées ci-après. Les membres du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent, devront être préalablement consultés. En cas de modification ultérieure de l'organisation du temps de travail, ces derniers devront aussi être consultés. En cas de litige la commission nationale d'interprétation et de conciliation pourra être saisie.

En tout état de cause, la décision prise doit être portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage un mois avant le début de la période annuelle de modulation.

Si, au titre d'une période annuelle ultérieure, l'employeur décide d'opter pour une autre formule de modulation ou d'y renoncer, le personnel est consulté et informé dans les mêmes formes et délais.

Il est convenu d'appeler " heures de modulation " les heures de travail effectuées au-delà de l'horaire

hebdomadaire moyen annuel de l'accord, et " heures de compensation " les heures de repos prises en compensation des heures de modulation et conduisant à un horaire hebdomadaire inférieur à l'horaire hebdomadaire moyen annuel de l'accord.

A. - Les dispositions générales de l'accord sont les suivantes

Un programme annuel devra être établi par l'employeur ; il devra obligatoirement contenir les indications définies ci-dessous :

A. 1. La modulation de l'horaire de travail devra s'effectuer sur une période annuelle quelconque de 12 mois civils consécutifs.

A. 2. Le champ d'application de la modulation pourra être librement défini par l'employeur (groupe de salariés concernés, type de contrat, etc.).

A. 3. Les programmes annuels indicatifs de travail et les horaires annuels indicatifs correspondants seront définis et communiqués par l'employeur, après consultation des représentants du personnel, s'ils existent, 1 mois avant leur application. Ils pourront être modifiés en cours de modulation sous réserve d'un délai de prévenance de 8 jours ouvrés. Les programmes initiaux et modifiés devront être affichés et envoyés pour information à l'inspecteur du travail.

Le volume annuel d'heures de travail (Z) à répartir par semaine sur la période de modulation sera calculé comme suit :

-  $365 \text{ jours} - (52 \text{ ou } 53 \text{ jours de repos hebdomadaires selon les années} + T \text{ jours fériés} + 30 \text{ jours de congés payés légaux} + \text{jours de congés conventionnels ou résultant d'usages, en dehors des 30 jours de congés payés légaux}) = X$  ;

-  $X \text{ jours divisés par } 6 \text{ jours ouvrables} = Y \text{ semaines travaillées}$  ;

-  $Y \times \text{horaire hebdomadaire moyen de l'accord} = Z \text{ arrondi à l'unité la plus proche}$ .

Toutefois sur 1 an, cette durée ne devra pas excéder en moyenne 35 heures par semaine travaillée et en tout état de cause le volume annuel légal de 1 600 heures.

Ce plafond de 1 600 heures n'est applicable que dans des situations où les règles de calcul énoncées à l'article L. 212-8, alinéa 1, et reprises ci-dessus conduiraient à un chiffre supérieur.

Sur les périodes d'activité réduite, le programme comportera soit une réduction du nombre de jours ouvrés hebdomadaires, soit une réduction de l'horaire journalier, celui-ci ne pouvant être inférieur à 3 heures.

Le nombre de jours ouvrés hebdomadaires devra être fixé par salarié pour chaque semaine de la période de modulation.

A. 4. Il devra être prévu pour chaque période de modulation l'établissement d'un compte individuel d'heures par salarié concerné. Sur ce document devront figurer les heures de modulation, les heures de compensation et les heures dépassant l'horaire plafond, enregistrées depuis le début de la période de modulation.

Ce document pourra être communiqué à tout moment au salarié sur sa demande ; il devra être obligatoirement annexé au bulletin de salaire correspondant au dernier mois de la période de modulation ou au bulletin de salaire du dernier mois de travail, en cas de rupture du contrat de travail.

A. 5. La rémunération mensuelle des salariés visés par la modulation du temps de travail sera lissée sur la période de modulation sur la base d'un horaire moyen mensuel égal à 4,33 fois l'horaire hebdomadaire moyen annuel de l'accord.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle lissée sera égale au produit du nombre d'heures d'absence, calculé par rapport à l'horaire moyen, par le taux horaire de la rémunération mensuelle lissée.

En cas de survenance de circonstances rendant impossible le respect de l'horaire programmé, l'employeur peut réduire immédiatement l'horaire de travail sans respecter la procédure prévue. Dans cette hypothèse, l'employeur informe sans délai l'inspecteur du travail de la survenance de circonstances justifiant la réduction de l'horaire. S'il apparaît, à la fin de la période annuelle, que le nombre d'heures de travail ainsi perdues n'a pas pu être compensé par des heures de modulation, l'indemnisation au titre du chômage partiel peut être sollicitée. Cependant, l'admission au chômage partiel pourra être sollicitée immédiatement au cas où l'horaire hebdomadaire tomberait en deça de la limite inférieure fixée par le programme.

En fin de période de modulation ou à la date de rupture du contrat de travail, une régularisation de la rémunération devra être effectuée. En cas de rupture du contrat de travail, sauf s'il s'agit d'un licenciement pour motif économique, la rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées :

- la rémunération ne correspondant pas au temps de travail effectif sera prélevée sur le dernier bulletin de salaire ;

- les heures excédentaires par rapport à 35 heures seront indemnisées au salarié avec bonifications et majorations applicables aux heures supplémentaires.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour un motif économique au cours de la période de référence, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se fera sur la base de la rémunération lissée.

A. 5 bis. En fin de période de modulation ou à la date de rupture du contrat de travail, une régularisation de la rémunération devra être effectuée. En cas de rupture du contrat de travail, sauf s'il s'agit d'un licenciement pour motif économique, la rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées :

- la rémunération ne correspondant pas au temps de travail effectif sera prélevée sur le dernier bulletin de salaire ;

- les heures excédentaires par rapport à 35 heures seront indemnisées au salarié avec bonifications et majorations applicables aux heures supplémentaires.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de référence, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se fera sur la base de la rémunération lissée.

A. 6. Les cadres et agents de maîtrise, intégrés à une équipe, sont soumis aux dispositions de l'accord de modulation.

Les modalités pratiques de la mise en oeuvre de la modulation ainsi que les aménagements qui se révéleraient nécessaires pour le personnel d'encadrement feront l'objet d'une consultation avec leurs représentants ou à défaut avec les salariés concernés.

A. 7. Les partenaires sociaux conviennent que les employeurs peuvent avoir recours au travail temporaire

et ce, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ou à défaut unilatéralement.

Ce recours pourra être exercé pour tout poste n'ayant ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanent de l'entreprise, c'est-à-dire :

- pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat a été suspendu, pour compenser un départ définitif précédant une suppression de poste, pour attendre l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI ;
- pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ;
- pour certains emplois à caractère temporaire (code du travail, art. L. 124-2-1-3° et L. 128 et D. 121-2 et D. 124-2).

Les salariés travaillant sous ce statut suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise, sauf clause contraire du contrat.

B. - Les dispositions particulières de l'accord sont les suivantes

Sur les périodes de haute activité la durée hebdomadaire du travail pourra être portée à 42 heures maximum sur 16 semaines maximum dans l'année sans pouvoir être organisée sur plus de 8 semaines consécutives ; les intervalles entre 2 périodes hautes ne peuvent pas être inférieurs à 2 semaines de 35 heures hebdomadaires maximum ou de congés payés.

Durant les périodes de faible activité, aucun minimum hebdomadaire n'est fixé.

En cours de modulation, en cas de dépassement de la limite maximale hebdomadaire de 42 heures, les heures effectuées seront considérées comme des heures supplémentaires avec bonifications ou majorations légales, attribution éventuelle du repos compensateur légal et imputation éventuelle sur le contingent annuel libre d'heures supplémentaires.

En fin de période de modulation, tout compte individuel d'heures faisant apparaître un dépassement de la moyenne hebdomadaire, hors heures supplémentaires payées ou récupérées en cours de période de modulation, donne droit à régularisation. Le taux applicable aux heures excédant 35 heures en moyenne sur l'année est de 25 %. Exceptionnellement ce taux est de 10 % en 2002 pour les entreprises d'au plus 20 salariés.

6.2.2. Modulation du temps de travail dans les entreprises disposant de représentation syndicale.

Dans les entreprises relevant de la présente convention et disposant de représentation syndicale, la modulation du temps de travail ne pourrait être mise en oeuvre que par accord d'entreprise.

Arrêté du 29 octobre 2002 : Le paragraphe A 5 bis, les deuxième et dernier alinéas du paragraphe A 5 de l'article 6-2-1 (modulation du temps de travail dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale) sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail.

## Conditions de travail

Article 6.3 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

Tout sera mis en oeuvre dans l'établissement afin de préserver la santé des employés. Les employeurs sont tenus d'appliquer les conditions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité, et notamment de fournir gratuitement et en tant que besoin les vêtements de pluie et de sécurité nécessaires

à l'exécution du travail.

Nota - Ancien article 6.2 (Avenant n° 15 du 12 juillet 2001).

## **Chapitre VII : Congés payés.**

### **Conditions d'ouverture**

Article 7.1 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

7.1.1 La période de référence.

La période de référence est la période du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

7.1.2 La durée minimale du travail.

Tout salarié qui justifie au cours de la période de référence avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps de travail effectif de un mois a acquis le droit aux congés payés correspondants.

7.1.3 Le travail effectif.

Sont notamment assimilées à un temps de travail effectif les absences pour :

- congés payés ;
- congé maternité ;
- repos compensateur ;
- accident du travail ou accident de trajet ;
- maladie professionnelle ;
- rappel ou maintien sous les drapeaux ;
- formation syndicale, économique et sociale ;
- événements familiaux ;
- formation professionnelle continue.

Sont notamment exclues du temps de travail effectif les absences pour :

- maladies ;
- congés non payés et absences non autorisées ;
- grève.

### **Droits acquis**

Article 7.2 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril*

1999.

Les droits acquis sont égaux à 2,5 jours ouvrables par mois de travail durant la période de référence.

## **Prise des congés payés**

Article 7.3 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

La maladie ne prolonge pas la durée des congés payés.

L'employeur recueille les demandes de congés payés de chaque salarié.

L'employeur fixe ensuite les départs en congés, après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise s'ils existent. Il est invité à tenir compte de la situation de famille, des disponibilités du conjoint et de l'ancienneté des salariés.

L'ensemble des programmes annuels doit être porté à la connaissance du personnel au moins deux mois avant l'ouverture de cette période, notamment par voie d'affichage.

Sauf circonstances exceptionnelles, l'employeur ne peut modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date fixée pour le départ du salarié.

Les congés fractionnés (hors 5e semaine) pris en dehors de la période légale donnent droit à :

- 2 jours de congés supplémentaires si le nombre de jours restant à prendre est compris entre 3 et 6 inclus ;
- 3 jours de congés supplémentaires si le nombre de jours restant à prendre est supérieur à six.

Les entreprises, qui par dérogation ne donnent pas au moins 12 jours continus ouvrables dans la période du 1er mai au 31 octobre de l'année en cours, devront donner une 6e semaine de congés au titre du fractionnement des congés.

## **Indemnité de congés payés**

Article 7.4 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

Pendant la durée des congés, le salarié reçoit une rémunération.

Aux termes de la loi, l'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés par le salarié s'il avait continué à travailler.

## **Indemnité compensatrice de congés payés**

Article 7.5 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant la prise des droits aux congés payés acquis doit



recevoir une indemnité compensatrice de congés payés.

L'indemnité compensatrice de congés payés correspond à la fraction de congés payés acquis et non pris.

## **Dispositions spécifiques relatives aux congés payés acquis et pris sur une année civile.**

### Article 7.6 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999. Créée par avenant n° 21 2002.11.25 BO conventions collectives 2002.51.*

Afin de faciliter l'organisation du travail et le décompte annuel du temps de travail, dans le cadre d'une modulation du temps de travail ou dans le cadre d'une réduction du temps de travail par l'octroi de jours de repos, les partenaires sociaux décident de permettre aux structures de la branche qui le souhaitent d'opter, après avis des membres du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, s'ils n'existent pas, par décision de l'employeur, pour une période de référence d'acquisition et de prise des congés payés correspondant à l'année civile.

Les dispositions générales précisées dans les articles 7.1.2, 7.1.3, 7.2, 7.3, 7.4 et 7.5 restent applicables en cas de changement de période d'acquisition et de prise de congés payés.

#### 7.6.1. Période d'acquisition des congés.

La période de référence servant au calcul des jours de congés acquis débute le 1er janvier n pour se terminer le 31 décembre n.

#### 7.6.2. Prise de congés.

##### 7.6.2.1. Principe.

Les congés payés acquis sur l'année n seront pris sur une période allant du 1er janvier n + 1 au 31 décembre n + 1. Les salariés devront prendre au moins 12 jours ouvrables consécutifs durant la période légale de prise de congés qui va du 1er mai au 31 octobre de l'année.

Compte tenu du régime du forfait jours applicable aux cadres, il est impératif que ces derniers prennent la totalité de leurs jours de congés payés durant la période.

##### 7.6.2.2. Dérogations.

Cependant, dans certains cas exceptionnels ou à la demande du salarié, après accord de l'employeur, des reports de congés payés sur l'année suivante seront possibles. Il s'agit notamment :

- d'interdiction de prise de congés payés durant les périodes de haute activité prévues dans les accords ARTT ;
- d'événements climatiques ;
- d'événements sportifs exceptionnels ;
- de nécessité de service, etc.

Cette faculté ne peut avoir pour effet de majorer les seuils de la durée annuelle du travail de plus que la durée des congés reportés.

La prise des jours de congé reportés pourra être organisée en journée en journée ou demi-journée.

Les congés payés reportés devront être pris au plus tard le 31 décembre n + 2. Ainsi ils ne seront ni



capitalisables, ni reportables sur l'année n + 3.

Les conditions, à la demande du salarié après accord de l'employeur, dans lesquelles ces reports peuvent être effectués, sont les suivantes :

Dans ce cadre, les jours de congés reportés seront à prendre entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année suivante, dont 50 % à l'initiative du salarié et 50 % à l'initiative de l'employeur. Les parties seront informées de toute demande de prise de congés au moins 8 jours calendaires avant la prise effective. Pour permettre plus de souplesse et accorder une grande liberté de choix, aucun calendrier prévisionnel ne sera établi. Cependant durant les périodes de forte activité (cumulativement limitées à 15 semaines sur une année) ces jours de congé ne pourront pas être pris sauf accord écrit du responsable de service.

Les jours de congé reportés pourront être accolés à des jours de congé payés de l'année en cours et/ou à des jours fériés, sous réserve de l'accord du responsable de service.

#### 7.6.2.3. Les modalités de rémunération des congés payés reportés.

Pendant la durée des congés, le salarié reçoit une rémunération.

L'indemnité de congés payés reportés est égale au 1/10 de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence à laquelle ces congés se rapportent sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé par le salarié s'il avait continué à travailler.

#### 7.6.2.4. Modalités d'information et de suivi des jours de congés reportés.

Les jours de congés reportés doivent être mentionnés sur le bulletin de salaire doit dans une rubrique spécifique, soit dans la rubrique des droits acquis de la période de prise de congés en cours en étant ajoutés. Toute prise de congés doit être indiquée sur le bulletin du mois considéré avec le décompte des jours pris et le solde des jours à prendre.

#### 7.6.3. Jours de fractionnement.

Les jours de fractionnement attribués au 31 octobre n + 1 ou la 6e semaine devront être pris avant le 31 décembre n + 1 ; dans le cas contraire, ils pourront être reportés après accord de l'employeur et pris au cours du premier trimestre de l'année suivante, sinon ils seront perdus.

Les modalités de décompte, de suivi et d'indemnisation des jours de fractionnement reportés sont identiques à celles prévues aux articles 7.6.2.

#### 7.6.4. Années transitoires.

Lors du basculement de l'ancien au nouveau dispositif, une période de transition devra être gérée par l'employeur. Les partenaires sociaux insistent sur le fait que l'employeur doit planifier au mieux les congés payés des salariés afin d'assurer un étalement régulier de la prise des congés payés au moins sur 2 ou 3 ans.

L'employeur, sous réserve des procédures de consultation prévues en préambule, reste libre du choix de la date de passage au régime optionnel.

Au titre de l'année transitoire, les salariés pourront prendre sur la période allant du 1er janvier au 31 décembre :

- d'une part, le solde de leurs congés payés acquis sur la période de référence précédente ;
- d'autre part, les congés payés acquis sur la période allant du 1er juin au 31 décembre de l'année précédente.

#### 7.6.5. Exemple pour un passage effectif au 1er janvier 2003.

Au titre de l'année 2003, les salariés pourront prendre sur la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2003 :

- d'une part, le solde de leurs congés payés acquis sur la période de référence 1er juin 2001 - 31 mai 2002 ;
- d'autre part, les congés payés acquis sur la période 1er juin 2002 - 31 décembre 2002.

Ces jours seront calculés et décomptés en jours ouvrables à compter du 1er janvier 2003.

Pour information, les jours acquis du 1er janvier au 31 décembre 2003 pourront être pris entre le 1er janvier et le 31 décembre 2004.

Les exemples ci-dessous permettent d'illustrer la nouvelle méthode.

##### EXEMPLE 1 :

Salarié embauché avant le 1er juin 2001 et ayant soldé au 31 décembre 2002 ses droits acquis sur la période de référence précédente

Droit : Droits acquis.

2002 :  $2001/2002 = 30$

1er juin au 31 décembre 2002 = 18.

2003 : 1er janvier 2003 au 31 décembre = 30 jours ouvrables.

2004 : 1er janvier 2004 au 31 décembre 2004 = 30 jours ouvrables.

Droits à prendre 2002 :

Hypothèse :

Jours pris en 2002 = 30 jours.

Droits à prendre 2003 : 18 jours ouvrables.

Droits à prendre 2004 : 30 jours ouvrables.

Droits à prendre 2005 : 30 jours ouvrables.

##### EXEMPLE 2 :

Salarié embauché avant le 1er juin 2001 et bénéficiant de 10 jours ouvrables au 31 décembre 2002 acquis sur la période de référence précédente.

Droit : Droits acquis.

2002 :  $2001/2002 = 30$

1er juin au 31 décembre 2002 = 18.

2003 : 1er janvier 2003 au 31 décembre 2003 = 30 jours ouvrables.

2004 : 1er janvier 2004 au 31 décembre 2004 = 30 jours ouvrables.

Droits à prendre 2002 :

Hypothèse : Jours pris en 2002 = 20 jours.

Droits à prendre 2003 : 28 jours ouvrables soit  $10 (30 - 20) + 18$ .

Droits à prendre 2004 : 30 jours ouvrables.

Droits à prendre 2005 : 30 jours ouvrables.

EXEMPLE 3 :

Salarié embauché en cours d'année 2002, soit au 1er juillet

Droits acquis 2001/2002 = 0

1er juillet au 31 décembre 2002 = 15.

Droits acquis 2003 = 1er janvier 2003 au 31 décembre 2003 = 30 jours ouvrables.

Droits acquis 2004 : 1er janvier 2004 au 31 décembre 2004 = 30 jours ouvrables.

Droits à prendre Hypothèse : Jours pris en 2002 = 0 jour.

Droits à prendre 2003 : 15 jours ouvrables.

Droits à prendre 2004 : 30 jours ouvrables.

Droits à prendre 2005 : 30 jours ouvrables.

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises ayant opté pour ce régime et, d'une part, remplissant les conditions relatives à la réduction du temps de travail et, d'autre part, figurant dans le champ d'application conventionnel, dès la date de publication de l'arrêté d'extension.

## Chapitre VIII : Absences.

### Dispositions générales

Article 8.1 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

Sous réserve des droits reconnus aux représentants du personnel et aux représentants syndicaux, toute absence ne peut être qu'exceptionnelle.

Elle doit être motivée et autorisée.

Elle doit être récupérée dans les 6 mois qui suivent l'absence sauf entente entre les parties.

Les absences dues à des cas fortuits doivent être motivées auprès de l'employeur dans un délai de 48 heures, par tous moyens.

Les absences non justifiées, non autorisées et répétées pourront constituer un cas de rupture du contrat de travail dans le cadre des dispositions légales.

## **Absences pour représentation syndicale**

Article 8.2 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

Les absences pour représentation syndicale sont définies par la loi.

Les frais de déplacement pour négociation paritaire sont pris en charge par les employeurs (article L. 132-17 du code du travail).

## **Absences pour formation**

Article 8.3 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

Les absences pour formation autorisées par l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise sont rémunérées.

## **Absences pour formation économique, sociale et syndicale**

Article 8.4 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

En application de l'article L. 451-1 et suivants du code du travail, tous les salariés, sans condition d'ancienneté, désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés représentatives sur le plan national, soit par des institutions spécialisées, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés dont la durée maximale est de 12 jours par an.

Cette durée est portée à 18 jours pour les animateurs de stages ou sessions, et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Il peut s'agir de salariés élus ou désignés pour remplir des fonctions représentatives dans l'entreprise, ou de candidats à de telles fonctions, ou enfin des salariés ayant des responsabilités à l'extérieur de l'entreprise, soit dans les instances dirigeantes de leur syndicat, soit dans les organismes où ils représentent celui-ci.

Le nombre annuel total de jours de congés pris pour ces formations par l'ensemble du personnel est défini par la loi.

La demande de congés doit être faite au moins 30 jours à l'avance par écrit : la date, la durée de l'absence et le nom de l'organisme responsable du stage doivent être indiqués dans la demande.

Dans les entreprises d'au moins dix salariés, ces congés doivent donner lieu à une rémunération par l'employeur, à concurrence de 0,08 pour mille de la masse salariale brute versée pendant l'année en cours. La répartition de cette somme doit bénéficier à chacun des salariés qui partent en congé de formation économique, sociale et syndicale. Les dépenses correspondantes sont déductibles, dans cette limite de 0,08 pour mille, de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

## **Absences pour événements familiaux**

Article 8.5 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

Dans les circonstances ci-après et moyennant justificatif, le personnel bénéficie d'un congé payé spécial indépendant des congés légaux :

- 4 jours pour le mariage du salarié ;
- 4 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 2 jours pour le décès du père ou de la mère ;
- 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès d'un frère ou d'une soeur du salarié ;
- 1 jour pour le décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

## Chapitre IX : Formation professionnelle.

(en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

Les parties reconnaissent l'importance de la formation professionnelle pour le secteur du golf.

### Mutualisation des fonds de la formation

Article 9.1 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

Considérant l'intérêt de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle continue dans une branche majoritairement composée de petites entreprises, les partenaires sociaux sont d'accord pour désigner un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche.

Cette désignation interviendra par accord séparé annexé à la présente convention.

Un protocole d'accord entre l'OPCA désigné et les partenaires sociaux de la branche définissant les modalités pratiques d'application du présent chapitre sera conclu au plus tôt après extension de la présente convention.

#### 9.1.1 Observatoire des métiers du golf (1)

La CPNEF a constitué une commission technique chargée, sous son contrôle, des travaux de l'observatoire des métiers du golf. Les partenaires sociaux conviennent que le financement de cet observatoire et des frais induits sera assuré par une contribution prélevée sur les fonds collectés par UNIFORMATION au titre de la professionnalisation dont le montant sera fixé chaque année par la CPNEF dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 2 de l'arrêté du 21 février 2005 publié au Journal officiel du 5 mars 2005, relatif au plafonnement des frais de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, conformément aux dispositions de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail (arrêté du 8 mars 2006, art. 1er).

## Taux de participation

Article 9.2 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

Toutes les entreprises sont tenues de consacrer à la formation professionnelle un pourcentage minimal de leur masse salariale annuelle brute conformément à l'article 9.3 suivant.

Cette disposition s'applique à partir des cotisations assises sur la masse salariale 1998 pour l'année 1999.

## Répartition des cotisations.

Article 9.3 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999. Mis à jour par avenant n° 7 1999.10.01 BO conventions collectives 99.42 étendu par arrêté du 23 février 2000 JORF 29 février 2000. Mis à jour par avenant n° 10 1999.10.01 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.42. Mis à jour par avenant n° 10 2000.06.19 BO conventions collectives 2000.36.*

La répartition des cotisations versées à l'OPCA désigné doit être conforme aux dispositions suivantes :

### 9.3.1 Entreprises de dix salariés et plus.

- 0,20 % au titre du congé individuel de formation. Toutefois, une entreprise ayant cotisé en 1998 (masse salariale 1997) à un autre organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) pourra maintenir son engagement auprès de cet organisme jusqu'en 2000 (masse salariale 1999). Cette disposition fera l'objet d'un examen par les parties en juin 1999 ;

- 0,50 % au titre de la professionnalisation (1).

- au moins la moitié du 1 % au titre du plan de formation (ou 0,90 % si l'entreprise est redevable de la taxe d'apprentissage). Le solde du 1 %, après accord avec les représentants du personnel et l'employeur, pourra être versé, partiellement ou en totalité à un ou plusieurs OPCA.

### 9.3.2 Entreprises de moins de dix salariés.

- pour 1999 : 0,25 % de la masse salariale annuelle brute de 1998 avec un versement plancher de 457 euros (3 000 F) ;

- 0,15 % au titre de la professionnalisation.

Conformément à la possibilité offerte par l'article L. 952-2 du code du travail, ces cotisations seront mutualisées avec celles des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation.

Un fonds commun professionnel sera constitué au sein de l'OPCA désigné afin de gérer en commun la mutualisation des cotisations conventionnelles des entreprises de plus et moins de 10 salariés. La gestion de ce fonds commun sera organisée conformément aux dispositions de l'article R. 952-4 et selon les modalités définies par la commission paritaire emploi-formation de la branche dans le cadre de la définition des objectifs et orientation de sa politique en matière d'emploi et de formation.

- 0,10 % au titre de l'alternance si l'entreprise est redevable de la taxe d'apprentissage.

### 9.3.3 Congé de formation des titulaires de contrat à durée déterminée.

Conformément à la loi du 12 juillet 1990, toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, sont en outre assujetties au versement d'une cotisation de 1 % de la masse salariale des contrats à durée déterminée au titre de ces contrats.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail pour les entreprises occupant de dix à moins de vingt salariés (arrêté du 8 mars 2006, art. 1er).

## **Plan de formation**

Article 9.4 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

Le plan de formation est établi à la fin de chaque année pour l'année suivante. Ce plan est élaboré par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel. Un échéancier pouvant porter sur plusieurs années est établi de façon que chaque salarié puisse bénéficier de la formation continue.

## **Bilan de formation**

Article 9.5 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

Toutes les entreprises de la branche établissent chaque année un bilan faisant le point des actions réalisées dans le domaine de la formation.

## **Maintien du salaire**

Article 9.6 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

Le contrat de travail du salarié qui part en formation dans le cadre du plan de formation continue de produire tous ses effets. Le départ en formation décidé par l'employeur est assimilé à un envoi en formation professionnelle : de ce fait, la rémunération est maintenue dans sa totalité.

## **Congé individuel de formation**

Article 9.7 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

Les règles relatives au congé individuel de formation définies à l'article L. 931-1 et suivants du code du travail s'appliquent dans les entreprises de la branche.

En tout état de cause, dans les entreprises de moins de 75 salariés, un droit au congé est ouvert au bénéfice d'un salarié au moins.

Dans les entreprises de 75 à 199 salariés, les règles définies à l'article L. 931-4 ne peuvent faire obstacle à ce que 2 salariés se trouvent simultanément en congé individuel de formation.

## **Prise en charge des frais de formation**

Article 9.8 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

Pour le plan de formation, l'OPCA désigné devra en priorité prendre en charge :

- le coût pédagogique du stage ;
- les frais relatifs au transport, à la nourriture et à l'hébergement du stagiaire.

Ces deux éléments sont pris en charge aux conditions définies avec l'OPCA désigné.

## **Reconnaissance des qualifications acquises**

Article 9.9 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

Il est convenu de mettre en place avec des organismes de formation déclarés, par la voie de la formation professionnelle continue, des cursus individuels de formation sur 5 ans débouchant sur des titres reconnus par les signataires :

- certificat national de spécialisation de jardinier de golf ;
- certificat national de spécialisation de mécanicien de golf ;
- certificat national de spécialisation d'intendant de terrain de golf ;
- diplôme universitaire de technologie département GEA option golf ;
- titre homologué de jardinier spécialisé (fontainier-mécanicien) ;
- titre homologué d'intendant de terrain de golf.

Tous les certificats, titres ou diplômes suivants peuvent être obtenus par formation initiale, formation professionnelle continue et/ou VAP-VAE. D'autres formations reconnues par les signataires pourront être ultérieurement mises en oeuvre.

L'obtention de ces qualifications donnera accès dans la limite des postes disponibles à un emploi du groupe où figure le diplôme équivalent dans le tableau des classifications présenté à l'article 10.1 avec une amélioration correspondante de rémunération.

## **Professionalisation.**

Article 9.10 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

### 9.10.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en oeuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre centre de formation et entreprise et d'une certification des compétences acquises.

### 9.10.2. Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :



- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ;
- de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat inscrit au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) utilisable dans la branche du golf ;
- de préparer l'obtention d'un CQP (contrat de qualification professionnelle) de la branche ;
- de préparer l'obtention d'un titre professionnel ou d'un CQP visés à l'article 9.9 ou ayant fait l'objet d'un agrément par la CPNEF du Golf.

#### 9.10.3. Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixé à l'article 9.10.2., est ouvert :

- a) aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- b) aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

#### 9.10.4. Modalités

##### 9.10.4.1. Durée du contrat CDD

Lorsque l'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat, des CQP et à la durée de formation retenue lors de l'aménagement d'un titre par la CPNEF, la durée du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée pourra atteindre un maximum de 24 mois.

Dans tous les autres cas, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 12 mois.

Ce contrat s'achève en tout état de cause, au plus tard à l'échéance du 2e mois suivant celui au cours duquel le titre, le diplôme ou le CQP est obtenu.

##### 9.10.4.2. Durée de la formation

La formation en centre de formation doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 % lorsque ces actions ont pour but de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat, d'un titre reconnu par la branche ou d'un CQP sans toutefois être supérieure à 1 200 heures.

##### 9.10.4.3. CDI

Lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée, il débute par l'action de professionnalisation dont les modalités sont conformes aux dispositions des articles 9.10.4.1. et 9.10.4.2.

##### 9.10.4.4. Rémunération

Pendant la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDD, ou pendant l'action définie à l'article 9.10.4.3. lorsqu'il est conclu en CDI, le bénéficiaire perçoit une rémunération brute égale à 65 % du salaire minimum conventionnel du groupe 1 la première année et 75 % la seconde année, lorsque celui-ci est âgé de 16 à 25 ans (cf. article 9.10.3.a) (1).

La rémunération brute sera égale à 85 % du salaire minimum conventionnel du groupe 1 la première année et 90 % la deuxième année, lorsque le bénéficiaire est un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus, sans toutefois être inférieure au SMIC.

La rémunération des salariés dont la qualification à l'entrée en formation est au moins égale à un bac pro ou à un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ne peut être inférieure à 65 % du SMIC pour les moins de 21 ans et à 80 % du SMIC pour les plus de 21 ans.

AGE du bénéficiaire	REMUNERATION MINIMALE si qualification inférieure à un bac professionnel	REMUNERATION MINIMALE si qualification égale ou supérieure à un bac professionnel
	En % du <u>SMIC</u>	En % du <u>SMIC</u> ou <u>SMC</u>
Age inférieur à 21 ans	65 % la 1re année	65 % du <u>SMIC</u>
	75 % la 2e année	
Age égal à 21 ans et inférieur à 26 ans	65 % la 1re année	80 % du <u>SMIC</u>
	75 % la 2e année	
Age égal ou supérieur à 26 ans	85 % la 1re année	85 % du <u>SMC</u> la 1re année
	90 % la 2e année	90 % du <u>SMC</u> la 2e année
	sans être inférieure à 100 % du <u>SMIC</u>	sans être inférieure à 100 % du <u>SMIC</u>

SMC : salaire minimum conventionnel du groupe 1

#### 9.10.4.5. Tutorat

Les partenaires sociaux considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation : ils incitent donc les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que :

- Le tuteur désigné par l'employeur est un salarié volontaire, qualifié, justifiant d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification ou d'expérience ;
- le tuteur peut suivre 2 salariés au plus, tous contrats confondus ;
- le tuteur devrait pouvoir bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique ;
- le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation ; l'employeur adapte l'organisation du temps de travail pour lui permettre l'exercice de la fonction de tuteur qui assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en oeuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation.

#### 9.10.5. Périodes de professionnalisation

La branche du golf souhaite pouvoir favoriser le maintien en activité et développer la professionnalisation de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisants, les signataires conviennent que les périodes de professionnalisation entrant dans les priorités de la branche doivent obéir aux règles qui suivent :

- elles peuvent comporter une action préalable de validation des acquis et de l'expérience ou de positionnement ;
- le suivi de l'alternance devrait pouvoir être assuré par un tuteur, dans les conditions fixées à l'article

#### 9.10.4.5 ;

- elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les périodes de professionnalisation sont mises en oeuvre à l'initiative de l'employeur mais peuvent l'être également, en accord avec l'employeur, à l'initiative du salarié.

#### 9.10.5.1. Salariés prioritaires

Les signataires décident que les périodes de professionnalisation sont ouvertes prioritairement à l'ensemble des salariés suivants :

- les salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation ;
- les salariés handicapés ;
- les femmes ou les hommes reprenant une activité professionnelle après un congé parental ;
- les salariés de plus de 45 ans et les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ;
- les salariés ayant les premiers niveaux de qualification (V, V bis et VI) ;
- les salariés ayant occupé durablement des emplois à temps partiel.

#### 9.10.5.2. Action de formation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre ou une certification enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, en utilisant si c'est possible les acquis des salariés dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- une qualification reconnue par la branche.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux types d'actions de formation suivantes :

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- actions de développement des compétences ou d'acquisition d'une qualification plus élevée.

Quand une partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent également sur les conditions dans lesquelles la candidature du salarié est examinée en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises.

La CPNEF établira annuellement les objectifs pour la prise en charge des périodes de professionnalisation par l'OPCA désigné.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 981-5 et D. 981-1 du code du travail (arrêté du 8 mars 2006, art. 1er).

## Chapitre X : Classification et salaires.

### Classification

Article 10.1 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999. Mis à jour par avenant n° 11 2000.03.20 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2000.16 étendu par arrêté du 12 juillet 2000 JORF 25 juillet 2000. Mis à jour par avenant n° 14 2000.11.23 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001.13. Mis à jour par avenant n° 20 2002.07.01 art. 1, art. 2, art. 3 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002.32 étendu par arrêté du 29 octobre 2002 JORF 9 novembre 2002. Mis à jour par avenant n° 29 2004.09.14 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.49 étendu par arrêté du 29 juin 2005 JORF 14 juillet 2005.*

Compte tenu des spécificités de la branche, le tableau ci-après constitue la nouvelle grille de classification des emplois qui se substitue à toute classification antérieure. Les entreprises disposent d'une année à compter de la date de parution au Journal officiel du présent avenant pour le mettre en application.

Ce tableau est divisé en 7 groupes fixant 7 degrés de compétences, de contenu d'activité, de responsabilité, d'autonomie et de formation. Pour chaque groupe, dans les colonnes " Définition générale " et " Définitions complémentaires " sont indiqués les critères de classement des emplois.

Une colonne " Exemples de compétences acquises par diplôme ou expérience professionnelle " peut aider à déterminer le niveau des connaissances acquises par formation ou par expérience professionnelle et la combinaison des savoirs et savoir-faire mis en oeuvre dans l'activité de travail et requises dans chaque groupe. Ce niveau n'entraîne pas l'affectation automatique dans ce groupe.

En effet pour effectuer le classement des salariés dans les différents groupes retenus il convient de s'attacher à l'emploi réellement occupé, au contenu de l'activité et aux degrés de responsabilité et d'autonomie conférés au salarié.

Les parties signataires de la présente convention conviennent de se réunir au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications professionnelles.

En cas de polyvalence des tâches, c'est-à-dire lorsque le salarié est conduit - du fait des structures de l'entreprise - à exercer de manière permanente des activités qui relèvent de qualifications correspondant à des groupes différents, le classement dans le groupe correspondant à l'activité la plus élevée est retenu.

Grille de classification des emplois

GROUPE	DEFINITION GENERALE	DEFINITIONS COMPLEMENTAIRES	EXEMPLES DE COMPETENCES acquises par diplôme ou expérience professionnelle
Groupe I Employés Ouvriers	Exécution de tâches prescrites n'exigeant pas d'adaptation à l'emploi.	Effectue des tâches dont les conditions d'exécution sont indiquées par le responsable.	Sans formation spécifique ou sans expérience professionnelle
Groupe II Employés Ouvriers	Exécution avec délégation de tâches prescrites exigeant une adaptation à l'emploi de courte durée.	Effectue sous le contrôle du responsable des tâches dont les conditions d'exécution peuvent comporter une part limitée d'initiative.	CAP, BEP, CS jardinier de golf, mécanicien de golf ou expérience professionnelle équivalente.
Groupe III Employés Ouvriers	Exécution avec délégation de tâches prescrites exigeant une formation préalable et une adaptation à l'emploi.	Effectue sous le contrôle du responsable des tâches dont les conditions d'exécution peuvent comporter une part d'initiative.	Compétences confirmées ou supérieures à celles du groupe 2 ou équivalentes
Groupe IV Techniciens	Prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation comportant une responsabilité technique : choix entre un nombre limité de mode d'exécution et de succession d'opérations ; possibilité d'emploi de moyens et de méthodes complexes	Effectue sous le contrôle d'un responsable des tâches complexes avec l'initiative des conditions d'exécution ce qui induit un contrôle discontinu de son activité et la nécessité de rendre compte dès la décision prise	Bac, BTA, BEES golf 1er degré, brevet professionnel JEPS, BT mécanicien, TH jardinier de golf spécialisé, TH intendant de terrain ou expérience professionnelle équivalente

GROUPE	DEFINITION GENERALE	DEFINITIONS COMPLEMENTAIRES	EXEMPLES DE COMPETENCES acquises par diplôme ou expérience professionnelle
Groupe V Techniciens Agents de maîtrise	Responsable de mission chargé d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation. choix entre un nombre important de modes d'exécution et de succession d'opérations. emploi de moyens et de méthodes complexes et nombreux.	Assure la responsabilité d'un service ou d'une mission et/ou l'organisation du travail d'une ou plusieurs personnes ce qui induit un contrôle discontinu de son activité et l'obligation de rendre compte régulièrement à des périodes non déterminées ; bénéficie d'une autonomie technique définie et encadrée sous contrôle d'une autorité hiérarchique et/ou fonctionnelle.	BTS, DUT, TH intendant de terrain ou équivalent, BEES golf 2ème degré, DUT <u>GEA</u> golf ou expérience professionnelle équivalente.
Groupe VI Cadres	Direction d'un secteur d'activité sous le contrôle de la direction du golf.	Assume la responsabilité de la réalisation des objectifs fixés par une autorité hiérarchique supérieure. bénéficie d'une autonomie technique totale. A un pouvoir de choix et de décision pour tout ce qui concerne la réalisation, le suivi et le contrôle des actions décidées par une autorité supérieure.	Compétences confirmées ou supérieure à celle du groupe V ou équivalentes.
Groupe VII Cadres	Direction avec délégation de responsabilité émanant des instances statutaires de l'association ou de l'entreprise. A la charge de proposer les moyens de mise en oeuvre et de prendre les mesures d'application après accord.	Arrête les objectifs et les moyens avec les instances statutaires et en assure la réalisation ; a un pouvoir de choix et de décision pour tout ce qui concerne les mesures d'application, la réalisation, le suivi et le contrôle des actions décidées par une autorité supérieure.	Compétences confirmées ou supérieures à celles du groupe V ou équivalentes.
Hors groupe	Mandataires sociaux, directeur général.		

### EMPLOIS REPERES

ENTRETIEN de terrain	ACCUEIL et animation	ADMINISTRATION services généraux	ENSEIGNEMENT	BOUTIQUE	BAR - RESTAURANT
Ouvrier jardinier  Practiceman	Personnel d'accueil  Caddy master  Starter  Commissaire de parcours	Homme ou femme de ménage  Employé(e) de maintenance		Vendeur	Plongeur  Commis de cuisine  Serveur  Commis de salle
Ouvrier jardinier  Jardinier de golf  Mécanicien de golf  Fontainier	Personnel d'accueil  Animateur de garderie  Animateur de parcours	Aide comptable  Employé(e) de maintenance		Vendeur	Commis de cuisine  Barman  Serveur  Chef de partie
Jardinier de golf  Jardinier spécialisé  Mécanicien de golf  Fontainier  Responsable entretien terrain	Personnel d'accueil  Responsable d'accueil  Animateur de garderie  Responsable de la gestion sportive	Comptable 1er échelon  Attaché(e) commercial  Secrétaire comptable  Responsable des services généraux  Employé(e) ou agent de maintenance	Enseignant de golf	Vendeur  Responsable boutique	Premier de cuisine  Chef de rang  Chef de partie  Second de cuisine

ENTRETIEN de terrain	ACCUEIL et animation	ADMINISTRATION services généraux	ENSEIGNEMENT	BOUTIQUE	BAR - RESTAURANT
Jardinier spécialisé Intendant de terrain d'une micro ou d'une petite structure Intendant de terrain adjoint d'une structure standard	Responsable d'équipe d'accueil Responsable de la gestion sportive	Attaché(e) commercial Responsable commercial Comptable échelon 2 Directeur de golf d'une micro-structure Adjoint de direction d'une petite structure Agent de maintenance	Enseignant de golf	Responsable boutique Gestionnaire boutique	Chef de cuisine Chef de rang Responsable de salle Maître d'hôtel
Intendant de terrain d'une petite structure Intendant de terrain adjoint d'une structure standard Intendant de terrain d'une structure standard à délégation strictement limitée	Responsable d'équipe d'accueil et de gestion sportive Responsable de la gestion sportive	Responsable commercial Directeur-adjoint de golf Directeur de golf d'une petite structure Adjoint de direction d'une structure standard Agent de maintenance	Enseignant de golf. Responsable enseignement	Gestionnaire boutique	Responsable restauration Maître d'hôtel Chef de cuisine Directeur de restauration
Intendant de terrain d'une structure standard Surintendant de terrain		Responsable commercial Directeur de golf d'une structure standard	Responsable enseignement		Directeur de restauration.
Surintendant de terrain	Directeur de golf				
Les emplois repères sont donnés à titre d'exemples pour faciliter l'affectation des salariés dans les différents groupes de classification en tenant compte de la taille de l'entreprise ; cette liste n'est pas exhaustive.					

Les emplois repères sont donnés à titre d'exemple pour faciliter l'affectation des salariés dans les différents groupes de classification en tenant compte de la taille de l'entreprise ; cette liste n'est pas exhaustive. Il est cependant rappelé que le positionnement d'un salarié doit être effectué en tenant compte de la définition et du contenu de son poste et ce, comme indiqué dans l'article 10.1 de la CCNG.

### 1. Définition des structures

Une micro-structure est une structure dont l'effectif est inférieur à 5 personnes.

Une petite structure est une structure dont l'effectif est au maximum de 10 personnes.

Une structure standard est une structure dont l'effectif est supérieur à 10 personnes.

### 2. Définition de l'effectif

On entend par " effectif ", l'ensemble des salariés affectés à l'activité golfique (sont notamment exclus les salariés de l'activité hôtellerie-restauration) en équivalent temps plein placé sous autorité et ce, quel que soit son statut :

- les salariés sous CDI ;
- les CDD ou contrats saisonniers selon les dispositions du code du travail ;
- les salariés d'entreprises de sous-traitance ;

- les salariés mis à disposition et intérimaires ;

- de plus, l'effectif comptabilise les postes occupés dans l'entreprise sur une période d'au moins 36 mois par des contrats successifs d'apprentissage et/ou de jeunes et/ou de qualification et/ou de professionnalisation.

Cet effectif est calculé au 31 décembre de chaque année en tenant compte des 12 mois précédents.

3. Compte tenu des modifications apportées dans les groupes 3 à 7 de la grille, voici quelques éléments complémentaires de définitions de fonctions par métier et précisant les emplois-repères définis dans la grille de classification

Groupe 3 :

- personnel de terrain : le jardinier spécialisé est un salarié qui exerce à la fois des fonctions de jardinier et de mécanicien ou de fontainier ;

- personnel d'enseignement : enseignant titulaire du BP JEPS option golf ou du BEE1 en période de post-diplôme, ayant une expérience professionnelle dans l'enseignement inférieure à 2 ans et exerçant sous une autorité ;

- personnel commercial : assistante commerciale qui assure la mise en oeuvre de la politique commerciale définie et respecte les procédures administratives définies par la direction dans son domaine de compétences.

Groupe 4 :

- personnel de terrain : jeunes diplômés avec peu d'expérience professionnelle ou salariés ayant une expérience professionnelle qui assument une responsabilité technique et doivent rendre compte dès la décision prise ;

- personnel d'enseignement : salarié faisant partie d'une équipe placé sous la responsabilité d'un responsable d'enseignement ou salarié ayant une expérience professionnelle qui assume une responsabilité technique et doit rendre compte dès la décision prise ;

- personnel commercial : assistante commerciale qui assure la mise en oeuvre de la politique commerciale définie, propose de nouveaux produits et démarche de nouveaux clients (par exemple : travail spécifique de développement commercial avec des tour-opérateurs ou de recherche de clientèle [salons] ou de gestion des groupes), respecte les procédures administratives définies par la direction dans son domaine de compétences.

Groupe 5 :

- personnel de terrain : jeunes diplômés avec peu d'expérience professionnelle ou salariés ayant une expérience professionnelle. Ils assument une responsabilité technique et organisationnelle dans le cadre d'une délégation strictement limitée. Ils bénéficient d'une autonomie définie et encadrée. Ils sont placés sous le contrôle d'une autorité supérieure hiérarchique ou fonctionnelle telle qu'un directeur de golf ou un intendant de terrain qui assume la responsabilité des choix techniques (traitements phyto, plan de fumure, etc.) et organisationnelle (embauches, plannings);

- personnel d'enseignement : enseignant de golf ayant d'une part, la responsabilité de l'établissement et du suivi du budget de son activité et d'autre part, la responsabilité du développement de l'activité commerciale et sportive ;

- personnel commercial : responsable commercial qui participe à la définition de la politique commerciale avec le directeur du site en soumettant des axes de développement ou en proposant des actions nouvelles, assure et développe la mise en oeuvre de la politique commerciale, propose de



nouveaux produits et démarche de nouveaux clients, met en oeuvre et respecte les procédures administratives définies avec la direction ;

- personnel de direction : directeur-adjoint ou adjoint de direction d'une structure standard, c'est-à-dire dans ce dernier cas, salarié placé sous la responsabilité d'un directeur ou en son absence d'un comité directeur.

Pour mémoire, les ETAM sont soumis aux mêmes règles d'organisation du temps de travail que les membres de l'équipe à laquelle ils sont rattachés (entretien, accueil ou enseignement).

Groupe 6 :

- personnel de terrain : intendant de terrain d'un golf " standard " et qui bénéficie d'une autonomie technique totale, participe à l'élaboration des budgets et est responsable de leur tenue ;

- personnel d'enseignement : salarié ayant la fonction de responsable d'enseignement. Il assure l'établissement et le suivi du budget, prend en charge le développement de l'activité commerciale et sportive. Il manage son équipe et assure le tutorat d'un moniteur stagiaire. Il prend en charge l'établissement des devis, le suivi du chiffre d'affaires, l'organisation de l'activité enseignement. Il a comme supérieur hiérarchique directe le directeur du golf ;

- personnel de direction : directeur d'un golf " standard " ; il est force de propositions au niveau fonctionnel et organisationnel.

Groupe 7 :

- personnel de terrain : " surintendant de terrain " exerçant dans de grandes structures, encadrant un effectif important, accueillant de façon régulière des épreuves de haut niveau, gérant ses budgets, participant aux plans d'action et d'investissements et/ou gérant des activités annexes telles que le suivi des gros travaux, l'entretien d'un parc immobilier ou d'autres structures telles que des terrains gazonnés (terrain de football ou de rugby) ou supervisant plusieurs sites ;

- personnel de direction : directeur d'une grande structure ; il est force de proposition au niveau stratégique.

## Salaires

Article 10.2 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999. Mis à jour par avenant n° 15 2001.07.12 art. 10 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001.32/35 étendu par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 29 décembre 2001 rectificatif BO CC 2001.43.*

10.2.1. Salaires. - Temps complet.

Les rémunérations brutes minimales applicables au 1er janvier 2003 sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après :

(voir les salaires)

Ces taux horaires bruts permettent de fixer les niveaux minima des rémunérations brutes à partir desquels la rémunération individuelle est fixée en tenant compte de la formation professionnelle, de l'expérience acquise, du degré d'autonomie et de responsabilité spécifique au poste de travail considéré.

L'horaire pris en compte pour la détermination des minima est l'horaire de 151,67 heures (moyenne hebdomadaire de 35 heures) ne tenant pas compte des heures supplémentaires (cf. colonne 1 du tableau).

Cependant certaines entreprises de moins de 20 salariés peuvent continuer à avoir un horaire collectif



supérieur à 35 heures. Dans ce dernier cas, les taux horaires minima applicables sont ceux relatifs aux structures dont l'horaire collectif est supérieur à 35 heures (cf. colonne 2 du tableau) et ce sous réserve de respecter les dispositions légales prévues en matière de paiement des heures supplémentaires.

#### 10.2.2. Salaires. - Dispositions spécifiques pour les cadres au forfait jours.

En contrepartie de l'application du régime du forfait jours, les cadres autonomes soumis au forfait jours ne pourront avoir une rémunération brute annuelle globale inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale. On entend par rémunération globale l'ensemble des éléments de salaire soumis à cotisations sociales, c'est-à-dire notamment le salaire de base, la prime d'ancienneté, les avantages en nature (logement, repas, etc.), les primes d'objectifs, les primes exceptionnelles, le 13e mois s'il est attribué, etc.

#### 10.2.3. Salaires. - Temps partiel.

Deux cas de figures peuvent se présenter :

- soit les salariés à temps partiel bénéficieront d'une réduction du temps de travail et d'un maintien du salaire brut de base antérieur par augmentation du taux horaire ;
- soit les salariés à temps partiel garderont leur durée du temps de travail ; ils bénéficieront d'un taux horaire équivalent à celui des salariés à temps complet occupant un poste similaire et l'exerçant dans les mêmes conditions.

Toutefois dans la seconde hypothèse les partenaires sociaux, conscients des difficultés que généreront le passage aux 35 heures, ont décidé de mettre en place un régime transitoire : les taux horaires sont fixés pour les années 2002 et 2003 selon les modalités définies dans le tableau ci-dessous et prenant comme base de calcul le taux horaire de chaque groupe applicable au 1er janvier 2001.

(voir les salaires)

#### 10.2.4. Prime d'ancienneté

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté dans l'entreprise, calculée de la façon suivante : 2 % de leur salaire de base tous les deux ans, avec un plafonnement à 10 % (soit au maximum 10 % au bout de 10 ans).

Le calcul de l'ancienneté s'effectuera à compter du 5 avril 1997 pour les salariés présents à cette date sans effet rétroactif ou à compter de la date d'embauche pour les nouveaux salariés. Les salariés bénéficiant d'ores et déjà d'accord plus favorable conservent leurs droits acquis.

NOTA : Arrêté du 23 mai 2003 art. 1 : le barème relatif au temps partiel maintenant leur horaire de travail figurant à l'article 10-2-3 (salaires-temps partiel) est étendu sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie de rémunération mensuelle.

## Révision des éléments de salaire

### Article 10.3 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

Conformément aux articles L. 132-27 à L. 132-29 du code du travail, les signataires de la présente convention s'engagent à négocier sur les salaires tous les ans ; ces négociations devront avoir lieu durant le dernier semestre de chaque année pour une application au 1er janvier de l'année suivante.

Les signataires s'engagent toutefois à se réunir pour renégocier le salaire minimum du groupe 1 en cas de modification du SMIC en cours d'année.

## Chapitre XI : Prévoyance - Mutuelle - Retraite.

### Article 11.1 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension \*étendue avec exclusions par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999\*. Mis à jour par avenant 1999.02.23 BO conventions collectives 99.18 étendu par arrêté du 26 octobre 1999 JORF 9 novembre 1999.*

#### 11.1.1. Principe général.

Le personnel non cadre sous contrat à durée déterminée ou indéterminée entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du Golf et justifiant d'un an d'ancienneté dans la branche bénéficie d'un régime de prévoyance assurant les prestations suivantes :

- décès ;
- incapacité.

#### 11.1.2. Bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance.

Il s'agit des salariés non cadres inscrits à l'effectif le jour de la mise en place du régime de prévoyance.

#### 11.1.3. Salaire de référence.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations est égal au salaire brut tranches A et B perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, ou le décès, ou l'événement ayant donné lieu à l'invalidité permanente et absolue.

#### 11.1.4. Revalorisation des prestations.

Les prestations sont revalorisées annuellement sur la base de l'évolution du point ARRCO.

#### 11.1.5. Définition des garanties :

##### 1. Incapacité

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, pris en charge ou non par la sécurité sociale (cas des salariés qui réalisent moins de 200 heures), des indemnités journalières sont versées.

##### a) Point de départ de la garantie

A compter du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu.

##### b) Durée de l'indemnisation

Jusqu'à la reprise du travail ou au plus tard, quelle que soit la nature de l'indemnisation par la sécurité sociale jusqu'au 1095<sup>e</sup> jour d'arrêt ou jusqu'au départ à la retraite si celui-ci intervient dans l'intervalle.

##### c) Montant de l'indemnisation

Le montant des indemnités journalières, y compris le montant des prestations brutes sécurité sociale, s'élève à 70 % du salaire brut.

Pour les salariés effectuant moins de 200 heures par trimestre, tous employeurs confondus, et n'ayant pas de ce fait droit aux prestations de la sécurité sociale, la prestation de la sécurité sociale sera reconstituée de manière théorique.

## 2. Décès-IPA

### a) Décès

En cas de décès du salarié avant son départ à la retraite, un capital est versé au bénéficiaire dont le montant est fixé à 100 % du salaire de référence.

### b) Invalidité permanente et absolue (IPA)

L'invalidité permanente et absolue (classement en 3e catégorie reconnue par la sécurité sociale) est assimilée au décès et donne lieu au versement du capital par anticipation.

#### 11.1.6. Les cotisations.

Le taux global de cotisation en contrepartie des prestations visées à l'article 11.1.5 est fixé à 0,39 % tranches A et B.

La cotisation est répartie à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié, sachant que l'intégralité de la cotisation afférente à la garantie incapacité de travail est à la charge du salarié.

#### 11.1.7. Institution gestionnaire.

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues d'affilier leurs salariés au GNP-INPC, Héron Building Montparnasse, 66, avenue du Maine, 75014 Paris.

Les entreprises déjà dotées d'un régime de prévoyance antérieurement à la date d'extension du présent accord pourront conserver leur régime à condition d'avoir des garanties au moins équivalentes. Une justification devra être demandée par les établissements auprès des organismes assureurs et être remise au GNP-INPC sur sa demande.

#### 11.1.8. Date d'effet.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises du golf dès l'arrêté d'extension.

#### 11.1.9. Modification, résiliation, dénonciation.

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions de la mutualisation des risques et la convention de gestion seront réexaminées au plus tard tous les 5 ans.

A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois à l'avance, au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial des organismes désignés sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

A l'issue de cet examen, le régime mis en oeuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure.

En cas de changement d'organisme assureur, la prestation incapacité temporaire en cours de service sera maintenue par le GNP-INPC à son niveau atteint à la date de la résiliation.

Par ailleurs, les partenaires sociaux organiseront avec le nouvel organisme assureur la poursuite de la revalorisation portant sur cette même prestation, ainsi que le maintien de la garantie décès au profit de tous les bénéficiaires d'indemnités journalières.

11.1.10. Une commission paritaire nationale de prévoyance de suivi et de contrôle du régime est mise en place par les partenaires sociaux.

## Article 11.1 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension \*étendue avec exclusions par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999\*. Mis à jour par avenant 1999.02.23 BO conventions collectives 99.18 étendu par arrêté du 26 octobre 1999 JORF 9 novembre 1999. Mis à jour par avenant n° 6 1999.10.01 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.45 étendu par arrêté du 5 avril 2000 JORF 15 avril 2000.*

### 11.1.1. Principe général.

Le personnel non cadre sous contrat à durée déterminée ou indéterminée entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du Golf et justifiant d'un an d'ancienneté dans la branche bénéficie d'un régime de prévoyance assurant les prestations suivantes :

- décès ;
- incapacité.

### 11.1.2. Bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance.

Il s'agit des salariés non cadres inscrits à l'effectif le jour de la mise en place du régime de prévoyance.

### 11.1.3. Salaire de référence.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations est égal au salaire brut tranches A et B perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, ou le décès, ou l'événement ayant donné lieu à l'invalidité permanente et absolue.

### 11.1.4. Revalorisation des prestations.

Les prestations sont revalorisées annuellement sur la base de l'évolution du point ARRCO.

### 11.1.5. Définition des garanties :

#### 1. Incapacité

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, pris en charge ou non par la sécurité sociale (cas des salariés qui réalisent moins de 200 heures), des indemnités journalières sont versées.

##### a) Point de départ de la garantie

A compter du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu.

##### b) Durée de l'indemnisation

Jusqu'à la reprise du travail ou au plus tard, quelle que soit la nature de l'indemnisation par la sécurité sociale jusqu'au 1095<sup>e</sup> jour d'arrêt ou jusqu'au départ à la retraite si celui-ci intervient dans l'intervalle.

##### c) Montant de l'indemnisation

Le montant des indemnités journalières s'élève à 70 % du salaire brut sous déduction des prestations sécurité sociale brutes de CSG et CRDS et limité à 100 % du salaire net perçu par le salarié si ce dernier avait travaillé normalement.

Pour les salariés effectuant moins de 200 heures par trimestre, tous employeurs confondus, et n'ayant pas de ce fait droit aux prestations de la sécurité sociale sera reconstituée de manière théorique.

#### 2. Invalidité

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale (ou le médecin contrôleur de l'organisme gestionnaire du régime pour les moins de 200 heures), il sera versé une rente jusqu'au service de la pension de vieillesse.

Pour les salariés ayant moins de 200 heures par trimestre, tous employeurs confondus, la prestation de la sécurité sociale est reconstituée de manière théorique.

#### a) Montant de l'indemnisation

Les salariés classés par la sécurité sociale en 2e et 3e catégorie percevront une indemnisation égale à 65 % du brut sous déduction des prestations brutes servies par la sécurité sociale (restituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures).

Les salariés classés en 1re catégorie par la sécurité sociale percevront une indemnisation égale à 39 % du salaire brut sous déduction des prestations brutes servies par la sécurité sociale (restituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures) et le salaire partiel éventuel.

Le total des prestations de toute nature ne pourra excéder 100 % du salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Cette nouvelle garantie prend effet au 1er janvier 2004 pour tout arrêt de travail postérieur à cette date.

### 3. Décès-IPA

#### a) Décès

En cas de décès du salarié avant son départ à la retraite, un capital est versé au bénéficiaire dont le montant est fixé à 100 % du salaire de référence.

#### b) Invalidité permanente et absolue (IPA)

L'invalidité permanente et absolue (classement en 3e catégorie reconnue par la sécurité sociale) est assimilée au décès et donne lieu au versement du capital par anticipation.

#### 11.1.6. Les cotisations.

Le taux global de cotisation en contrepartie des prestations visées à l'article 11.1.5. est fixé à 0,48 % tranches A et B à compter du 1er janvier 2004.

La cotisation est répartie à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié sachant que l'intégralité de la cotisation afférente à la garantie incapacité de travail est à la charge du salarié.

	COTISATION totale TA-TB	A LA CHARGE de l'employeur TA-TB	A LA CHARGE du salarié TA-TB
Décès	0,19 %	0,19 %	
Incapacité de travail	0,20 %		0,20 %
Invalidité	0,09 %	0,09 %	
Total	0,48 %	0,28 %	0,20 %

#### 11.1.7. Institution gestionnaire.

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues d'affilier leurs salariés au GNP, 33, avenue de la République, 75011 Paris.

Les entreprises déjà dotées d'un régime de prévoyance antérieurement à la date d'extension de l'accord initial pourront conserver leur régime à condition d'avoir des garanties au moins équivalentes. Une

justification devra être demandée par les établissements auprès des organismes assureurs et être remise au GNP sur sa demande.

#### 11.1.8. Date d'effet.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises du golf dès l'arrêté d'extension.

#### 11.1.9. Modification, résiliation, dénonciation.

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions de la mutualisation des risques et la convention de gestion seront réexaminés, au plus tard, tous les 5 ans.

A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois à l'avance, au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial des organismes désignés sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

A l'issue de cet examen, le régime mis en oeuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure.

En cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux, les prestations de rente en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation.

Néanmoins, la résiliation du présent avenant ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rente suite à décès en cours de service à la date d'effet de la résiliation.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale organiseront la poursuite des revalorisations sur la base, au minimum, des valeurs énoncées à l'article 11.1.4 du présent avenant par négociation avec le nouvel assureur et tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Les salariés bénéficiant d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale et de rente d'invalidité se verront maintenir la couverture du risque décès.

Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garanties en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telle que définie dans le présent avenant.

Par contre, le nouvel organisme assureur devra assurer la couverture du risque décès au profit des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le changement d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale et de rente d'invalidité.

11.1.10. Une commission paritaire nationale de prévoyance de suivi et de contrôle du régime est mise en place par les partenaires sociaux.

## **Garantie frais médicaux (mutuelle)**

Article 11.2 (en vigueur étendu)

*Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

En prolongement des régimes de prévoyance visés à l'[article 11.1](#) de la présente convention, une garantie frais médicaux offrant le choix entre deux régimes a été négociée avec l'institution de prévoyance désignée, le GNP-INPC. Cette garantie, dont le texte est fourni en annexe, pourra être mise en place dans les entreprises de façon facultative et la répartition de son coût déterminée par concertation entre l'employeur et les salariés.

## Article 11.2 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.

En prolongement des régimes de prévoyance visés à l'article 11.1 de la présente convention, une garantie frais médicaux offrant le choix entre 2 régimes a été négociée avec l'institution de prévoyance désignée, le GNP. Cette garantie, dont le texte est fourni en annexe, pourra être mise en place dans les entreprises de façon facultative et la répartition de son coût déterminée par concertation entre l'employeur et les salariés.

## Retraite complémentaire

### Article 11.3 (en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.

En vue d'améliorer les retraites de salariés, les entreprises utiliseront dans la limite de leurs possibilités les facultés offertes par les régimes complémentaires.

(en vigueur étendu)

Crée par convention collective nationale 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.

MISE EN PLACE D'UNE MUTUELLE SANTE : CAHIER DES CHARGES	
Champ d'application	Salariés non cadres. Régime applicable à la date d'embauche et quel que soit le type de contrat. Les garanties sont étendues au foyer (personnes bénéficiaires affilié, conjoint ou concubin et enfants à charges).
Maintien des garanties	Les garanties pourraient être maintenues pendant un an en cas de décès de l'affilié pour son conjoint ou concubin et ses enfants à charges.
Cotisations	Identiques pour tous les salariés et ce, quelle que soit la situation de famille du salarié. Elles doivent être exprimées en francs (et non en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale).
Garanties	Deux niveaux de garanties ont été envisagés (voir tableau ci-dessous).

### Définition des garanties

GARANTIES	REGIME 1	REGIME 2
Hospitalisation		
- Actes médicaux	100 % t.c. (1)	200 % t.c. (1)
- Frais de séjour	100 % t.c. (1)	200 % t.c. (1)
- Forfait hospitalier	100 % f.r. (2)	100 % f.r. (2)
- Chambre individuelle	170 F	220 F
- Lit accompagnateur	170 F	220 F
Médecine générale		
- Consultations généralistes	100 % t.c. (1)	200 % t.c. (1)
- Consultations spécialistes	100 % t.c. (1)	200 % t.c. (1)
- Autres actes acceptés	100 % t.c. (1)	200 % t.c. (1)
- Actes de chirurgie acceptés (pour tous les K)	100 % t.c. (1)	200 % t.c. (1)
Pharmacie		
- Pharmacie à 35 %	100 % <u>TM</u> c. (3)	100 % <u>TM</u> c. (3)
- Pharmacie à 65 %	100 % <u>TM</u> c. (3)	100 % <u>TM</u> c. (3)

GARANTIES	REGIME 1	REGIME 2
Optique		
- Verres et montures	120 % t.c. (1)	150 % t.c. (1)
- Lentilles acceptées SS	120 % t.c. (1)	150 % t.c. (1)
- Lentilles refusées SS	300 F	800 F
1 fois par an et par bénéficiaire (et non par affilié)		
Dentaire		
- Soins	100 % t.c. (1)	200 % t.c. (1)
- Prothèses dentaires acceptées	120 % t.c. (1)	250 % t.c. (1)
- Prothèses dentaires refusées	125 % t.c. (1)	200 % t.c. (1)
- Autres actes acceptés	120 % t.c. (1)	150 % t.c. (1)
Maternité		
- Prime maternité-adoption	500 F	800 F
- Chambre particulière	170 F	220 F
Prothèses		
- Prothèses médicales et auditives acceptées ou refusées par la SS	300 F	800 F
Cures thermales		
- Frais de traitement (cure acceptée par la SS)	300 F	800 F
Frais d'obsèques (affilié, conjoint, concubin et enfants)		
- Remboursement forfaitaire	3000 F	7000 F
Enfants handicapés		
- Prime forfaitaire par an et par enfant	800 F	800 F

(1) t.c. : tarif conventionné.

(2) f.r. : frais réels.

(3) TM c. : TM conventionné.



# Formation professionnelle continue, Avenant n° 1 du 13 juillet 1998

Organisations patronales signataires :

Groupement professionnel des golfs associatifs-GPGA ;  
Syndicat des gestionnaires de golfs commerciaux-SGGC.  
Groupement professionnel des golfs associatifs-GPGA ;  
Syndicat des gestionnaires de golfs commerciaux-SGGC.

Syndicats de salariés signataires :

FTILAC CFDT ;  
Groupement professionnel des salariés du golf-CPSG ;  
Syndicat national tourisme loisirs-CFTC ;  
SNEPAT FO.

## Désignation de l'OPCA de branche.

article 1 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 1 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

Conformément aux dispositions législatives, les signataires conviennent de désigner UNIFORMATION comme organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche.

Un protocole d'accord entre l'OPCA et la branche définissant les modalités pratiques d'application du présent accord sera conclu au plus tôt, après extension de l'accord.

## Champ d'application.

article 2 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 1 1998.07.13 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 2 avril 1999 JORF 14 avril 1999.*

Cet avenant s'applique à l'ensemble des entreprises visées par la convention collective nationale du golf.

# PRÉVOYANCE DES CADRES, Avenant n° 4 nouveau du 1 octobre 1999

Organisations patronales signataires :  
GPGA ;  
SGGC.

Syndicats de salariés signataires :  
CGT ;  
FGA-CFDT ;  
SNAPAC CFDT ;  
SNHR CFE-CGC ;  
CFTC ;  
FO ;  
GPSG.

Préambule (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 4 nouveau 1999.10.01 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.45 étendu par arrêté du 5 avril 2000 JORF 15 avril 2000.*

Le présent avenant conclu le 1er octobre 1999 se substitue de plein droit à l'avenant n° 4 du 7 avril 1999.

## Principe général.

article 1 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 4 nouveau 1999.10.01 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.45 étendu par arrêté du 5 avril 2000 JORF 15 avril 2000.*

Le personnel cadre entrant dans le champ d'application de la convention collective bénéficie d'un régime de prévoyance global et indivisible :

- incapacité ;
- invalidité ;
- décès ;
- rente éducation.

## Bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance.

article 2 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 4 nouveau 1999.10.01 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.45 étendu par arrêté du 5 avril 2000 JORF 15 avril 2000.*

Il s'agit de l'ensemble des salariés cadres entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf, présents à l'effectif lors de la mise en place du contrat d'adhésion, et de tous les salariés cadres sous contrat de travail à compter de leur date d'entrée dans l'entreprise.

La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou à durée indéterminée.

## Définition des garanties.

article 3 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 4 nouveau 1999.10.01 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.45 étendu par arrêté du 5 avril 2000 JORF 15 avril 2000.*

### 3.1. Incapacité

#### 3.1.1. Définition de la garantie incapacité.

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris ou non en charge par la sécurité sociale (uniquement dans le cas des salariés effectuant moins de 200 heures de travail dans le trimestre), il sera versé aux salariés des indemnités journalières.

#### 3.1.2. Point de départ de la garantie.

A compter du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu.

#### 3.1.3. Montant des prestations.

Le montant des indemnités journalières s'élève à 85 % du salaire brut, y compris les indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale (restituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre), limité à 100 % du salaire net fiscal sous déduction des cotisations non déductibles.

#### 3.1.4. Durée des prestations.

Les prestations sont servies pendant la durée du service des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit jusqu'à la reprise du travail, soit jusqu'au 1095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail ou jusqu'à la date de mise en invalidité et, au plus tard, à la date de départ à la retraite ou à 65 ans.

### 3.2. Invalidité

#### 3.2.1. Définition de la garantie.

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale (ou par le médecin contrôleur de l'organisme gestionnaire du régime pour les moins de 200 heures), il sera versé une rente jusqu'au service de la pension vieillesse.

Pour les salariés ayant moins de 200 heures dans le trimestre, la prestation de la sécurité est reconstituée de manière théorique.

#### 3.2.2. Montant des garantie.

Les salariés classés par la sécurité sociale en 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie percevront une indemnisation égale à 80 % du salaire brut y compris les prestations brutes servies par la sécurité sociale (restituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures).

Les salariés classés en 1<sup>re</sup> catégorie par la sécurité sociale percevront une indemnisation égale à 51 % du salaire brut y compris les prestations brutes servies par la sécurité sociale (restituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures) et le salaire partiel éventuel.

Le total des prestations de toute nature ne pourra excéder 100 % du salaire net fiscal, sous déduction de cotisations obligatoires non déductibles, calculé sur la base du salaire de référence.

### 3.3. Décès

### 3.3.1. Définition et montant de la garantie.

En cas de décès d'un salarié avant son départ à la retraite, il sera versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est fixé à :

- célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge : 200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès ;
- marié, sans enfant à charge : 225 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès ;
- célibataire, veuf divorcé, ou marié avec un enfant : 300 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès ;
- majoration par enfant à charge supplémentaire : 50 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès.

### 3.3.2. Invalidité permanente et absolue (IPA).

L'invalidité permanente et absolue (IPA) [classement en 3e catégorie reconnue par la sécurité sociale ou par le médecin conseil] survenant avant le départ en retraite ou avant 65 ans est assimilée au décès et donne lieu au versement du capital par anticipation.

### 3.3.3. Double effet.

Le décès postérieur ou simultané du conjoint, non participant au régime et non remarié, de l'assuré, survenant avant son 60e anniversaire, entraîne le versement au profit des enfants restant à charge d'un capital égal au capital versé lors du décès du salarié.

## 3.4. Rente éducation

### 3.4.1. Définition et montant de la garantie.

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue (IPA) d'un salarié, il sera versé au profit de chaque enfant fiscalement à charge une rente temporaire dont le montant est fixé à :

- 5 % du salaire annuel brut par enfant jusqu'au 16e anniversaire ;
- 10 % du salaire annuel brut par enfant âgé de 16 ans jusqu'à 18 ans ou 25 ans (si poursuite d'études).

## Salaire de référence.

article 4 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 4 nouveau 1999.10.01 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.45 étendu par arrêté du 5 avril 2000 JORF 15 avril 2000.*

Le salaire de référence pris en compte pour le service des prestations est égal au salaire brut tranches A, B et C perçu au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à IPA, primes incluses.

## Prestations.

article 5 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 4 nouveau 1999.10.01 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.45 étendu par arrêté du 5 avril 2000 JORF 15 avril 2000.*

### 5.1. Revalorisation des prestations

Les prestations sont revalorisées selon l'évolution du point AGIRC et avec les mêmes dates d'effet.

## Cotisations.

article 6 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 4 nouveau 1999.10.01 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.45 étendu par arrêté du 5 avril 2000 JORF 15 avril 2000.*

Le taux global de cotisation, en contrepartie des prestations versées à l'[article 3](#), est fixé à :

- 1,50 % de la tranche A et 2,16 % des tranches B et C.

La cotisation du régime de prévoyance est assise sur la masse salariale de l'ensemble des salariés cadres, quel que soit leur ancienneté ou le nombre d'heures effectuées.

La cotisation globale est répartie à hauteur de 100 % à la charge de l'employeur pour la tranche A et 60 % à la charge de l'employeur et à 40 % à la charge du salarié pour les tranches B et C.

## Institution gestionnaire.

article 7 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 4 nouveau 1999.10.01 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.45 étendu par arrêté du 5 avril 2000 JORF 15 avril 2000.*

### 7.1. Désignation

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues d'affilier leurs salariés à l'institution paritaire suivante qui a présenté le meilleur dossier au regard des conditions de la mutualisation.

Le GNP-INPC, en qualité d'organisme assureur des garanties incapacité, invalidité et décès, union d'institutions de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale et dont le siège est à Paris, Héron Building Montparnasse, 66, avenue du Maine, 75014.

L'[OCIRP](#), en qualité d'organisme assureur de la garantie rente éducation, union d'institutions de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale et dont le siège est à Paris, 10, rue Cambacérès, 75008.

Le GNP-INPC agit pour le compte de l'[OCIRP](#) en qualité d'organisme gestionnaire.

Les entreprises déjà dotées d'un régime de prévoyance antérieurement à la date d'extension du présent accord pourront conserver leur régime à condition d'avoir des garanties au moins équivalentes. Sur demande du GNP-INPC les entreprises devront fournir une copie du contrat existant ainsi qu'une attestation d'adhésion qu'elles pourront obtenir auprès de leur assureur actuel.

### 7.2. Convention de gestion

Les partenaires sociaux signent avec le GNP-INPC une convention de gestion.

## Date d'effet.

article 8 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 4 nouveau 1999.10.01 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.45 étendu par arrêté du 5 avril 2000 JORF 15 avril 2000.*

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises figurant dans le champ d'application conventionnel, dès la date de publication de l'arrêté d'extension.

## **Modification, résiliation, dénonciation.**

article 9 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 4 nouveau 1999.10.01 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.45 étendu par arrêté du 5 avril 2000 JORF 15 avril 2000.*

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions de la mutualisation des risques et la convention de gestion seront réexaminés au plus tard tous les 5 ans.

A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois à l'avance, au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial des organismes désignés sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

A l'issue de cet examen, le régime mis en oeuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure.

En cas de changement d'organisme assureur, les prestations incapacité temporaire, invalidité et rente éducation en cours de service seront maintenues par le GNP-INPC à leur niveau atteint à la date de la résiliation. Par ailleurs, les partenaires sociaux organiseront avec le nouvel organisme assureur la poursuite des revalorisations portant sur ces mêmes prestations, ainsi que le maintien des garanties décès et rente éducation au profit de tous les bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rente invalidité.

La dénonciation du présent accord sera réalisée dans les conditions de résiliation de la convention collective.

article 10 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 4 nouveau 1999.10.01 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.45 étendu par arrêté du 5 avril 2000 JORF 15 avril 2000.*

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension auprès du ministère concerné.

# RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL Avenant n° 5 du 3 septembre 1999

Organisations patronales signataires :  
GPGA ;  
SGGC.

Syndicats de salariés signataires :  
FGA-CFDT ;  
GPSG ;  
FTILAC-CFDT ;  
CFE-CGC, SNHR ;  
SNTL-CFTC.

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 5 1999.09.03 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.36 étendu par arrêté du 25 novembre 1999 JORF 1er décembre 1999.*

## 1. Préambule

Par application des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux affirment la nécessité d'aider les entreprises de la branche à anticiper la réduction et l'aménagement du temps de travail et à créer des emplois stables par la voie d'un accord collectif national de branche.

En effet, les partenaires sociaux reconnaissent l'utilité d'un aménagement du temps de travail, et le considèrent comme l'un des modes d'organisation des entreprises du secteur considéré. Ceci permettrait de mieux concilier les impératifs de l'activité avec les contraintes qui lui sont inhérentes, tout en contribuant sensiblement à l'amélioration de l'emploi du temps, des conditions de travail et de la qualité de vie des salariés. Il est ajouté que les avantages acquis et les conditions générales de travail ne seraient pas remis en cause par le présent accord.

Cependant, afin de faciliter le dialogue social au sein des entreprises et de permettre une meilleure adéquation entre leurs besoins et les souhaits des salariés, il a été décidé d'ouvrir la possibilité d'accord dans les entreprises. Si cela s'avère impossible, le présent accord de branche prévoit diverses formes d'aménagement du temps de travail susceptibles de répondre aux conditions d'activité des entreprises.

## 2. Dispositions générales.

### 2.1. Champ d'application.

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 5 1999.09.03 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.36 étendu par arrêté du 25 novembre 1999 JORF 1er décembre 1999.*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du golf.

Cet accord ne s'impose pas aux entreprises visées par la CCNG ; il sera d'application volontaire par les entreprises qui souhaitent anticiper le passage aux 35 heures.

### 2.2. Personnels concernés par le présent accord.

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 5 1999.09.03 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.36 étendu par arrêté du 25 novembre 1999 JORF 1er décembre 1999.*

Les modalités de la réduction du temps de travail et de l'aménagement du temps de travail s'appliquent à tous les personnels des golfs sous réserve de l'alinéa suivant :

Les employeurs peuvent proposer 3 options aux salariés à temps partiel :

1. Soit ils sont solidaires de la création d'emplois : le régime de la réduction du temps de travail avec maintien de la rémunération, aux mêmes conditions que les salariés du temps plein, leur sera proposé. Ils bénéficieront dans ce cas des jours et semaines de repos au prorata des jours travaillés ;
2. Soit ils sont exclus du cadre de la réduction du temps de travail : leurs contrats seront maintenus en l'état ;
3. Soit il leur sera proposé une hausse de leur temps de travail, voire un passage à temps plein.

En tout état de cause, un avenant au contrat de travail devra être proposé aux salariés concernés par une modification de leur durée de travail.

Ces dispositions seront cependant proposées sous réserve de la non-remise en cause des exonérations de charges sociales attribuées aux salariés à temps partiel.

### **2.3. Conditions de mise en oeuvre des dispositifs d'aménagement du temps de travail.**

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 5 1999.09.03 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.36 étendu par arrêté du 25 novembre 1999 JORF 1er décembre 1999.*

La réduction du temps de travail devra être :

- soit de 10 % de l'horaire collectif effectif appliqué durant l'année précédant la mise en oeuvre du présent accord dans l'entreprise ;
- soit de 15 % de l'horaire collectif effectif appliqué durant l'année précédant la mise en oeuvre du présent accord dans l'entreprise,

pour atteindre un horaire moyen collectif sur 12 mois de 35 heures hebdomadaires ou moins.

Ainsi le nouveau volume annuel d'heures de travail se calculera comme suit :

- soit 90 % de [(365 jours - 52 repos hebdomadaires - 30 jours de congés payés légaux - T jours fériés ou jours de congés conventionnels ou résultant d'accord ou d'usage dans les entreprises, en dehors des 30 jours de congés payés légaux) : 6 jours ouvrables x durée hebdomadaire légale ou conventionnelle appliquée avant la réduction du temps de travail] ;
- soit 85 % de [(365 jours - 52 repos hebdomadaires - 30 jours de congés payés légaux - T jours fériés ou jours de congés conventionnels ou résultant d'accord ou d'usage, en dehors des 30 jours de congés payés légaux) : 6 jours ouvrables x durée hebdomadaire légale ou conventionnelle appliquée avant la réduction du temps de travail].

T est une variable qui dépend des accords ou usages dans les entreprises.

Un programme annuel devra être établi par l'employeur qui devra obligatoirement être présenté au moins un mois avant la période d'ouverture d'aménagement du temps de travail. Il devra obligatoirement contenir les indications définies ci-dessous :

2.3.1. L'aménagement de l'horaire de travail devra s'effectuer sur une période annuelle de 12 mois civils consécutifs.



2.3.2. Les programmes annuels indicatifs de travail et les horaires annuels indicatifs correspondants seront définis et communiqués par l'employeur, après consultation des représentants du personnel, s'ils existent, un mois avant leur application. Ils pourront être modifiés en cours de modulation sous réserve d'un délai de prévenance de 8 jours, sauf en cas de force majeure. Les programmes initiaux et modifiés devront être affichés.

Dans le cadre de l'annualisation du temps de travail, sur les périodes d'activité réduite, le programme comportera soit une réduction du nombre de jours ouvrés hebdomadaires, soit une réduction de l'horaire journalier, ce dernier ne pouvant être inférieur à 3 heures.

Le nombre de jours ouvrés hebdomadaires devra être fixé par salarié pour chaque semaine de la période d'aménagement du temps de travail.

2.3.3. Il devra être prévu pour chaque période d'aménagement du temps de travail l'établissement d'un compte individuel d'heures par salarié concerné. Sur ce document devront figurer les heures de travail et soit les jours de repos, soit les semaines de congés, soit les heures de modulation, les heures de compensation et les heures dépassant l'horaire plafond enregistrées depuis le début de la période d'aménagement du temps de travail. Un exemplaire de ce document contresigné par le salarié devra être conservé par l'employeur (document type en annexe I).

Ce document pourra être communiqué à tout moment au salarié sur sa demande ; il devra être obligatoirement annexé au bulletin de salaire correspondant au dernier mois de la période d'aménagement du temps de travail ou au bulletin de salaire du dernier mois de travail, en cas de rupture du contrat de travail.

2.3.4. La rémunération mensuelle des salariés visés par un des dispositifs d'aménagement du temps de travail sera lissée sur la période d'aménagement du temps de travail, et ce, sur la base d'un horaire moyen mensuel égal à 4,33 fois l'horaire hebdomadaire moyen appliqué.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle lissée sera égale au produit du nombre d'heures d'absence, calculé par rapport à l'horaire programmé, par le taux horaire de la rémunération mensuelle lissée.

2.3.5. Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié, font obstacle à la prise de repos prévue aux modalités du présent accord au cours de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante.

NOTA : Arrêté du 25 novembre 1999 art. 1 : Le premier alinéa de l'article 2.3 est étendu sous réserve des dispositions de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Le deuxième alinéa de l'article 2.3 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-8-2 (al. 1) du code du travail.

L'article 2.3.5 est étendu sous réserve des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

## 2.4. Rémunération.

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 5 1999.09.03 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.36 étendu par arrêté du 25 novembre 1999 JORF 1er décembre 1999.*

Tout aménagement du temps de travail dans les conditions décrites dans le chapitre III ci-après fera l'objet d'un lissage de la rémunération mensuelle brute correspondant à l'horaire réduit :  
35 heures hebdomadaires ou moins sur 12 mois :

- en cas de réduction du temps de travail de 10 % : le salaire correspondant à l'horaire conventionnel en vigueur avant l'ARTT devra être maintenu à 100 % ;

- en cas de réduction du temps de travail supérieure à 10 % : le salaire correspondant à l'horaire conventionnel en vigueur après l'ARTT sera négocié au sein de l'entreprise.

Compte tenu du maintien du niveau de rémunération pour l'ensemble des salariés dont le temps de travail est réduit, les organisations syndicales signataires acceptent le principe d'une modération salariale durant 2 ans pour les entreprises signataires d'accords d'anticipation de la réduction du temps de travail.

La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires minimaux conventionnels mensuels (base 169 heures) en vigueur avant la signature du présent accord.

## **2.5. Temps de travail effectif.**

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 5 1999.09.03 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.36 étendu par arrêté du 25 novembre 1999 JORF 1er décembre 1999.*

Les dispositions de la CCNG prévues dans l'article 5.3 " Pauses " relatives aux temps de pause ne sont pas remises en cause par le présent accord.

## **2.6. Heures supplémentaires.**

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 5 1999.09.03 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.36 étendu par arrêté du 25 novembre 1999 JORF 1er décembre 1999.*

Le contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié et par an, exceptionnellement utilisé, ne dépassera pas 100 heures.

Ces heures supplémentaires seront indemnisées selon les dispositions légales.

## **2.7. Embauches.**

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 5 1999.09.03 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.36 étendu par arrêté du 25 novembre 1999 JORF 1er décembre 1999.*

a) Volet offensif :

Conformément à la loi, les aides de l'Etat seront servies aux entreprises anticipant la généralisation de la loi sur la réduction du temps de travail dès lors qu'elles procéderont à la création d'emplois correspondant à :

- 6 % de leur effectif dans les 6 mois qui suivent la mise en place de la réduction du temps de travail s'il a été décidé de réduire de 10 % l'horaire effectif de travail ;

ou :

- 9 % de leur effectif dans l'année qui suit la mise en place de la réduction du temps de travail s'il a été décidé de réduire de 15 % l'horaire effectif de travail.

L'effectif ainsi augmenté devra être maintenu pendant 2 ans à la suite de la dernière embauche. Durant les 3 années suivantes les employeurs s'engagent à mettre tout en oeuvre pour ne pas réduire les effectifs ainsi augmentés.

b) Volet défensif :

Les entreprises connaissant des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois pourront également bénéficier des aides de l'Etat à condition de renoncer à ces suppressions d'emplois.

Dans l'hypothèse où une entreprise souhaiterait solliciter des aides financières prévues dans le cadre de la loi, une convention devra être signée entre l'entreprise et l'Etat.

NOTA : Arrêté du 25 novembre 1999 art. 1 : Le point b relatif au volet défensif de l'article 2.7 est étendu sous réserve des dispositions du paragraphe V de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

## **2.8. Groupements d'employeurs (L. 127-1).**

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 5 1999.09.03 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.36 étendu par arrêté du 25 novembre 1999 JORF 1er décembre 1999.*

Les embauches pourront être réalisées dans le cadre d'un groupement d'employeurs dûment déclaré ou constitué et reconnu comme tel.

## **3. Modalités de la réduction du temps de travail.**

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 5 1999.09.03 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.36 étendu par arrêté du 25 novembre 1999 JORF 1er décembre 1999.*

3.1. Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 20 salariés et dépourvues de délégué syndical, l'employeur devra informer l'ensemble des salariés par voie d'affichage et par lettre, soit recommandée avec accusé de réception, soit remise en main propre contre décharge, de sa volonté de négocier un accord de réduction et d'aménagement du temps de travail. Le ou les salariés souhaitant participer à ces négociations auront un délai d'un mois (de date à date) pour contacter une organisation syndicale et se faire mandater. Si au terme de ce délai de réflexion aucun salarié n'a été mandaté, l'employeur pourra utiliser directement les modalités prévues dans le présent accord.

L'employeur pourra opter pour un ou plusieurs modes d'organisation parmi ceux négociés par les partenaires sociaux en fonction des contraintes d'organisation de chaque service de l'entreprise. En effet, les différentes modalités ci-dessous décrites ne recouvrant pas l'exhaustivité des cas envisageables dans le cadre de la réduction du temps de travail, il sera parfaitement loisible dans chaque entreprise de "panacher" lesdites modalités en fonction des nécessités du service.

Modalité 1 : pratique d'un horaire fixe.

L'entreprise ne pratique pas la modulation du temps de travail, abaisse la durée conventionnelle hebdomadaire de 10 ou 15 % et met en place un horaire hebdomadaire fixe. Les heures supplémentaires sont comptées à partir du nouvel horaire hebdomadaire conventionnel après RTT selon les dispositions légales.

Modalité 2 : attribution de jours de repos ouvrés.

L'horaire hebdomadaire est fixé par l'employeur au-delà de la durée moyenne hebdomadaire après RTT, sans pouvoir excéder 42 heures ; en ce cas le salarié bénéficiera de jours de repos ouvrés tenant compte du nombre d'heures effectuées au-delà de la durée moyenne hebdomadaire après RTT. Les parties conviendront des modalités afférentes à la prise de ces jours de repos supplémentaires et, à défaut d'accord, la moitié des jours considérés sera fixée par le salarié, l'autre moitié par l'employeur.

La prise de ces repos interviendra pour trois quarts au moins en période de basse activité pour les services concernés par journée ou demi-journée à raison de 7 (ou 8) heures par jour ou 3.50 (ou 4 heures) par demi-journée. Le crédit de jours de repos devra nécessairement être épuisé au terme de chaque période de 12 mois. La période de référence afférente à la prise de repos correspond à une période de 12 mois qui suit le passage effectif au temps réduit dans l'entreprise. Les périodes de basse activité seront définies par l'employeur pour chaque période de 12 mois et présentées aux salariés au moins un mois

avant l'ouverture d'une période de 12 mois.

Modalité 3 : modulation du temps de travail.

Sur les périodes de haute activité, la durée hebdomadaire du travail pourra être portée à 42 heures maximum sur 16 semaines maximum dans l'année sans pouvoir être organisée sur plus de 8 semaines consécutives ; les intervalles entre 2 périodes hautes ne peuvent pas être inférieurs à 2 semaines de 35 heures hebdomadaires maximum.

Durant les périodes de faible activité, aucun minimum hebdomadaire n'est fixé.

La durée moyenne hebdomadaire de travail sur la période de modulation devra être égale à 35 heures ou à 90 % ou 85 % de la durée conventionnelle applicable avant la réduction du temps de travail.

Dans le cadre de la modulation du temps de travail, sur les périodes d'activité réduite, le programme comportera soit une réduction du nombre de jours ouvrés hebdomadaires, soit une réduction de l'horaire journalier, ce dernier ne pouvant être inférieur à 3 heures consécutives.

Le volume annuel d'heures de travail (Z) sur la période de modulation sera calculé comme suit :

$365 \text{ jours} - (52 \text{ repos hebdomadaires} + 30 \text{ jours de congés payés légaux} + T \text{ jours fériés ou jours de congés conventionnels ou résultant d'accords ou d'usages dans les entreprises, en dehors des 30 jours de congés payés légaux}) = X.$

$X \text{ jours divisés par } 6 \text{ jours ouvrables} = Y \text{ semaines travaillées.}$

$Y \times 90 \% \text{ ou } 85 \% \text{ de la durée conventionnelle applicable avant la réduction du temps de travail} = Z$   
heures arrondi à l'unité la plus proche.

T est une variable qui dépend d'accords ou des usages dans les entreprises.

En cours de modulation, en cas de dépassement de la limite maximale hebdomadaire de 42 heures, les heures effectuées seront considérées comme des heures supplémentaires avec majorations légales, attribution éventuelle du repos compensateur légal et imputation sur le contingent annuel libre d'heures supplémentaires.

En cas de force majeure, l'employeur informe sans délai l'inspecteur du travail de la survenance de circonstances justifiant la réduction de l'horaire. S'il apparaît, à la fin de la période annuelle, que le nombre d'heures de travail ainsi perdues n'a pas pu être compensé par des heures travaillées, l'indemnisation au titre du chômage partiel peut être sollicitée.

Cependant, l'admission au chômage partiel pourra être sollicitée immédiatement au cas où l'horaire hebdomadaire tomberait en deçà de la limite inférieure fixée par le programme.

De plus, si la direction du golf, appliquant la modulation du temps de travail énoncée dans le présent paragraphe, constate une diminution des heures de travail telles qu'elle ne sera pas compensée dans le cadre de la modulation, elle mettra en oeuvre la procédure de chômage partiel après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En fin de période de modulation, tout compte individuel d'heures faisant apparaître un dépassement de la moyenne hebdomadaire, hors heures supplémentaires payées en cours de période de modulation, donne droit à régularisation. Toute heure effectuée au-delà de la durée moyenne conventionnelle par semaine travaillée ouvre droit :

- soit à majoration au taux légal ;

- soit au repos compensateur de remplacement prévu dans la CCNG ;

- soit une combinaison des deux modalités.

En fin de période de modulation, si le nombre d'heures de compensation prises est supérieur au nombre d'heures de modulation effectuées, la rémunération versée au salarié lui restera acquise, sauf dans deux cas :

- les heures perdues correspondent à des heures perdues admises au titre du chômage partiel, auquel cas elles seront indemnisées comme telles ;

- l'excès d'heures de compensation prises est constaté à l'occasion de la rupture du contrat de travail en cours de période de modulation pour un motif autre que le licenciement pour motif économique, auquel cas le salarié devra restituer la rémunération perçue au titre de ces heures. Le montant à restituer sera déduit de la dernière paie.

NOTA : Arrêté du 25 novembre 1999 art. 1 : L'article 3.1 est étendu sous réserve des dispositions du point II de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Le paragraphe relatif à la modalité 2 de l'article 3.1 est étendu sous réserve des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail et des articles 992-2, 993 et 993-2 du code rural.

Le cinquième alinéa du paragraphe " modalité 3 " de l'article 3 relatif au volume annuel d'heures de travail est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-8-2 (al. 1) du code du travail.

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 5 1999.09.03 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.36 étendu par arrêté du 25 novembre 1999 JORF 1er décembre 1999.*

3.2. Pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 20 salariés, la réduction et l'aménagement du temps de travail ne pourront être mis en place que par accord d'entreprise signé avec un délégué syndical ou, à défaut, avec un salarié mandaté par une organisation syndicale. Cependant, afin d'assurer une certaine cohérence au sein de la branche, les nouveaux accords ainsi négociés ne pourront contenir des modalités inférieures à celles prévues dans le présent accord.

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 5 1999.09.03 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.36 étendu par arrêté du 25 novembre 1999 JORF 1er décembre 1999.*

3.3. Dispositions spécifiques pour les cadres

Les cadres et agents de maîtrise peuvent bénéficier des dispositions de réduction et d'aménagement du temps de travail, soit selon une des modalités prévues ci-dessus, soit sous forme de congés supplémentaires capitalisés dans un compte épargne-temps comme le prévoient les dispositions légales.

## **4. Dispositions conventionnelles.**

### **4.1. Réexamen de l'accord.**

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 5 1999.09.03 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.36 étendu par arrêté du 25 novembre 1999 JORF 1er décembre 1999.*

Les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir les dispositions des nouvelles lois à paraître sur celles prévues au présent accord.

## 4.2. Suivi de l'accord.

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 5 1999.09.03 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.36 étendu par arrêté du 25 novembre 1999 JORF 1er décembre 1999.*

Un suivi et un bilan de l'application de cet accord seront réalisés par les partenaires sociaux à l'échelon national. Pour ce faire, un exemplaire des accords signés devra être adressé à la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation. Cette dernière sera chargée de suivre l'application de l'accord dans les entreprises. Elle se verra également confier la mission d'émettre un avis motivé en cas de litiges liés à l'interprétation et/ou à l'exécution du présent accord.

## 4.3. Entrée en vigueur.

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 5 1999.09.03 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.36 étendu par arrêté du 25 novembre 1999 JORF 1er décembre 1999.*

Le présent accord entrera en vigueur à la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

## 4.4. Extension.

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 5 1999.09.03 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.36 étendu par arrêté du 25 novembre 1999 JORF 1er décembre 1999.*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère de l'emploi et de la solidarité.

## 4.5. Durée.

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 5 1999.09.03 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.36 étendu par arrêté du 25 novembre 1999 JORF 1er décembre 1999.*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## 4.6. Dépôt.

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 5 1999.09.03 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.36 étendu par arrêté du 25 novembre 1999 JORF 1er décembre 1999.*

Ce présent accord sera déposé en un exemplaire au conseil des prud'hommes, bibliothèque, 27, rue Louis-Blanc, 75010 Paris, et en cinq exemplaires auprès de la DDTEFP, service des conventions collectives, 18, avenue Parmentier, 75011 Paris, conformément aux dispositions légales.

## 4.7. Conditions de dénonciation

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 5 1999.09.03 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.36 étendu par arrêté du 25 novembre 1999 JORF 1er décembre 1999.*

Le présent accord ne pourra être dénoncé qu'après une période de préavis de 3 mois, à la demande d'une des parties signataires, conformément à l'article L. 132-8, alinéa 1, du code du travail. Les parties s'engagent à utiliser cette période de préavis, afin d'examiner la mise en place de nouvelles dispositions.

## ANNEXE I : Modulation du temps de travail.

(en vigueur étendu)

Crée par avenant n° 5 1999.09.03 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99.36 étendu par arrêté du 25 novembre 1999 JORF 1er décembre 1999.

Année ....

Nom, Prénom : ...

Service : ...

SEMAINES	HORAIRES hebdomadaires
1	27
2	28
3	29
4	30
5	31
6	32
7	33
8	34
9	35
10	36
11	37
12	38
13	39
14	40
15	41
16	42
17	43
18	44
19	45
20	46
21	47
22	48
23	49
24	50
25	51
26	52
	53

Total des heures réalisées sur 19 ...

Total des heures théoriques sur 19 ...

Ecart ...

Régularisation de la rémunération :

-

au 31 décembre 19 ....

-

à la date de rupture du contrat : ...

Sommes dues par l'employeur :

Taux horaire contractuel =

heures majorées à ..... % .....

heures majorées à ..... % .....

Modulation du temps de travail. - Planning horaire personnalisé

Année ....

Nom, prénom : ...

Service : ...

MOIS	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE	TOTAL hebdo	TOTAL mensuel
Janvier									
Février									
Mars									
Avril									
Mai									
Juin									
Juillet									
Août									
Septembre									
Octobre									
Novembre									
Décembre									



# Avenant relatif au chapitre VII « congés payés ». Avenant n° 21 du 25 novembre 2002

Organisations patronales signataires :

Groupement professionnel des golfs associatifs (GPGA), fédération française de golf, 68, rue Anatole-France, 92309 Levallois-Perret Cedex ;  
Syndicat des gestionnaires de golfs commerciaux (SGGC), c/o Golf de Forges-les-Bains, route du Général-Leclerc, BP 12, 91470 Forges-les-Bains.

Syndicats de salariés signataires :

FGA-CFDT ;  
FTILAC-CFDT ;  
CFTC ;  
SNEPAT-FO ;  
SYNAHRES CFE-CGC ;  
GPSG-SYNAHRES CFE-CGC ;  
CGT.

(en vigueur non étendu)

*Crée par avenant n° 21 2002.11.25 BO conventions collectives 2002.51.*

L'article 7.6 " Dispositions spécifiques relatives aux congés payés acquis et pris sur une année civile " est ajouté :

(voir cet article)

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises ayant opté pour ce régime et, d'une part, remplissant les conditions relatives à la réduction du temps de travail et, d'autre part, figurant dans le champ d'application conventionnel, dès la date de publication de l'arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension auprès du ministère concerné.

Fait à Paris, le 25 novembre 2002.

# Congés payés. Avenant n° 24 du 14 octobre 2003

Organisations patronales signataires :  
Groupement professionnel des golfs associatifs (GPGA) ;  
Syndicat des gestionnaires de golfs commerciaux (SGGC).

Syndicats de salariés signataires :  
FGA-CFDT ;  
FTILAC-CFDT ;  
CFTC ;  
SNEPAT-FO ;  
CFE-CGC INOVA ;  
GPSG CFE-CGC INOVA ;  
CGT.

## Préambule

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 24 2003.10.14 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2003.49 étendu par arrêté du 18 mai 2004 JORF 8 juin 2004.*

Le présent avenant conclu le 14 octobre 2003 se substitue de plein droit à l'avenant n° 21 du 25 novembre 2002.

L'article 7.6 " Dispositions spécifiques relatives aux congés payés acquis et pris sur une année civile " est ajouté :

(voir cet article)

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises ayant opté pour ce régime et, d'une part, remplissant les conditions relatives à la réduction du temps de travail et, d'autre part, figurant dans le champ d'application conventionnel, dès la date de publication de l'arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension auprès du ministère concerné.

Fait à Paris, le 14 octobre 2003.

# Prévoyance. Avenant n° 26 du 12 décembre 2003

Organisations patronales signataires :  
GPGA ;  
SGGC.

Syndicats de salariés signataires :  
CGT-FO ;  
CFTC ;  
FGA-CFDT ;  
CFE-CGC Inova GPSG ;  
CFE-CGC Inova ;  
FTILPAC-CFDT ;  
FNAF-CGT.

## Préambule

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 26 2003.12.12 BO conventions collectives 2004.8 étendu par arrêté du 19 juin 2004 JORF 29 juin 2004.*

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux se sont réunis en groupes de travail pour examiner les conditions de la mutualisation du régime mis en place par l'accord du 19 octobre 1998, modifié par avenant du 23 février 1999, étendu par arrêté du 26 octobre et par avenant n° 6 du 1er octobre 1999, étendu par arrêté du 5 avril 2000.

Cet examen a porté sur les comptes de résultat de la période écoulée et les propositions d'amélioration du régime faites par l'organisme assureur désigné.

A l'issue de cet examen, les partenaires sociaux décident :

- d'une part de reconduire la désignation du GNP en tant qu'organisme assureur pour une durée de 5 ans ;
- et d'autre part d'introduire une garantie invalidité conformément aux propositions faites par le GNP.

Les parties signataires conviennent de procéder à une nouvelle étude des modalités d'organisation de la mutualisation des risques et du choix de l'organisme gestionnaire dans les 6 mois précédant la nouvelle échéance quinquennale.

article 1 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 26 2003.12.12 BO conventions collectives 2004.8 étendu par arrêté du 19 juin 2004 JORF 29 juin 2004.*

Dans l'article 11.1 " Prévoyance " du chapitre 11 " Prévoyance-Mutuelle-Retraite " de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, l'intitulé de l'article 2. Décès-IPA devient : " 3. Décès-IPA ".

Le texte de l'article restant inchangé.

article 2 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 26 2003.12.12 BO conventions collectives 2004.8 étendu par arrêté du 19 juin 2004 JORF 29 juin 2004.*

Dans l'article 11.1 " Prévoyance " du chapitre 11 " Prévoyance-Mutuelle-Retraite " de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998 est introduit un nouvel article 2. Invalidité rédigé comme

suit :

(voir cet article)

article 3 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 26 2003.12.12 BO conventions collectives 2004.8 étendu par arrêté du 19 juin 2004 JORF 29 juin 2004.*

Dans l'article 11.1 " Prévoyance " du chapitre 11 " Prévoyance-Mutuelle-Retraite " de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, l'article 1. Incapacité est désormais rédigé comme suit :

(voir cet article)

article 4 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 26 2003.12.12 BO conventions collectives 2004.8 étendu par arrêté du 19 juin 2004 JORF 29 juin 2004.*

Dans l'article 11.1 " Prévoyance " du chapitre 11 " Prévoyance-Mutuelle-Retraite " de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, l'article 11.1.6. Les cotisations est désormais libellé comme suit :

(voir cet article)

article 5 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 26 2003.12.12 BO conventions collectives 2004.8 étendu par arrêté du 19 juin 2004 JORF 29 juin 2004.*

Dans l'article 11.1 " Prévoyance " du chapitre 11 " Prévoyance, mutuelle, retraite " de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, l'article 11.1.7 " Institution gestionnaire " est désormais libellé comme suit :

(voir cet article)

article 6 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 26 2003.12.12 BO conventions collectives 2004.8 étendu par arrêté du 19 juin 2004 JORF 29 juin 2004.*

Dans l'article 11.1 " Prévoyance " du chapitre 11 " Prévoyance, mutuelle, retraite " de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, l'article 11.1.9 " Modification, résiliation, dénonciation " est désormais libellé comme suit :

(voir cet article)

article 7 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 26 2003.12.12 BO conventions collectives 2004.8 étendu par arrêté du 19 juin 2004 JORF 29 juin 2004.*

Dans l'article 11.1 " Prévoyance " du chapitre 11 " Prévoyance, mutuelle, retraite " de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, l'article 11.2 " Garantie frais médicaux (mutuelle) " est désormais libellé comme suit :

(voir cet article)

Fait à Paris, le 12 décembre 2003.

# Travail du dimanche et des jours fériés. Avenant n° 27 du 6 juillet 2004

Organisations patronales signataires :

Groupement professionnel des golfs associatifs (GPGA), fédération française de golf, 68, rue Anatole-France, 92309 Levallois-Perret Cedex ;  
Syndicat des gestionnaires de golfs commerciaux (SGGC), c/o Golf de Forges-les-Bains, route du Général-Leclerc, BP 12, 91470 Forges-les-Bains.

Syndicats de salariés signataires :

FGA-CFDT  
FTILAC-CFDT ;  
CFTC ;  
SNEPAT-FO ;  
CGT ;  
INOVA CFE-CGC ;  
INOVA/GPSG CFE-CGC.

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 27 2004.07.06 BO conventions collectives 2004.33 étendu par arrêté du 23 décembre 2004 JORF 11 janvier 2005.*

L'article 5.6 " Travail du dimanche et des jours fériés " est supprimé et remplacé comme suit :

(Voir cet article).

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises figurant dans le champ d'application conventionnel, dès la date de publication de l'arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension auprès du ministère concerné.

Fait à Paris, le 6 juillet 2004.

# Révision de la grille de classification. Avenant n° 29 du 14 septembre 2004

Organisations patronales signataires :

Le groupement professionnel des golfs associatifs (GPGA), fédération française de golf, 68, rue Anatole-France, 92309 Levallois-Perret Cedex ;

Le syndicat des gestionnaires de golfs commerciaux (SGGC) c/o golf de Forges-les-Bains, route du Général-Leclerc, BP 12, 91470 Forges-les-Bains,

Syndicats de salariés signataires :

La FGA-CFDT ;

La FTILAC-CFDT ;

La CFTC ;

Le SNEPAT-FO ;

La CGT ;

L'INOVA CFE-CGC,

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 29 2004.09.14 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2004.49 étendu par arrêté du 29 juin 2005 JORF 14 juillet 2005.*

L'article 10.1 " Classification " est supprimé et remplacé comme suit :

(voir cet article)

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises figurant dans le champ d'application conventionnel, dès la date de publication de l'arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension auprès du ministère concerné.

Fait à Paris, le 14 septembre 2004.

# Prévoyance des cadres. Avenant n° 31 du 17 mars 2005

Organisations patronales signataires :  
Groupement professionnel des golfs associatifs (GPGA) ;  
Syndicat des gestionnaires de golfs commerciaux (SGGC).

Syndicats de salariés signataires :  
FGA-CFDT ;  
FTILAC-CFDT ;  
CFTC ;  
SNEPAT-FO ;  
CGT ;  
INOVA CFE-CGC.

Catégorie socio-professionnelle
---------------------------------

Cadres
--------

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 31 2005.03.17 en vigueur le 16 avril 2005 BO conventions collectives 2005.21 étendu par arrêté du 9 novembre 2005 JORF 18 novembre 2005.*

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux se sont réunis en commission paritaire le 17 mars 2005 pour examiner les conditions de mutualisation du régime de prévoyance mis en place par accord n° 4 du 1er octobre 1999, étendu par arrêté du 5 avril 2000. Cet examen a porté sur les comptes de résultat de la période écoulée.

A l'issue de cet examen, les partenaires sociaux décident :

- d'une part, de reconduire la désignation du GNP en tant qu'organisme assureur des garanties incapacité de travail, invalidité, décès pour une durée de 5 ans ;
- d'autre part, de reconduire la désignation de l'OCIRP en tant qu'organisme assureur de la garantie rente éducation pour une durée de 5 ans.

Les parties signataires conviennent de procéder à une nouvelle étude des modalités d'organisation des risques et du choix des organismes dans les 6 mois précédant la nouvelle échéance quinquennale.

article 1 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 31 2005.03.17 en vigueur le 16 avril 2005 BO conventions collectives 2005.21 étendu par arrêté du 9 novembre 2005 JORF 18 novembre 2005.*

Le présent avenant prendra effet le 16 avril 2005 pour l'ensemble des entreprises figurant dans le champ d'application conventionnel.

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension auprès du ministère concerné.

Fait à Paris, le 17 mars 2005.

# Formation professionnelle. Avenant n° 32 du 1 juillet 2005

Organisations patronales signataires :  
Groupement professionnel des golfs associatifs (GPGA) ;  
Syndicat des gestionnaires de golfs commerciaux (SGGCS).

Syndicats de salariés signataires :  
FGA - CFDT ;  
FTILAC - CFDT ;  
CFTC ;  
SNEPAT FO ;  
INOVA CFE - CGC.

Catégorie socio-professionnelle
---------------------------------

Employés
----------

## Préambule.

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 32 2005.07.01 BO conventions collectives 2005.34 étendu par arrêté du 8 mars 2006 JORF 17 mars 2006.*

Les partenaires sociaux du golf réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les partenaires sociaux du golf souhaitent en conséquence :

- réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;
- confirmer UNIFORMATION comme OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) dans son rôle de collecte et de gestion des fonds de la formation ;
- utiliser l'observatoire des métiers du golf pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation ;
- inciter les entreprises à anticiper leur besoin en compétence et les salariés à mettre en oeuvre le droit individuel à la formation tenant compte de la spécificité de la branche.

Le présent accord porte exclusivement sur la professionnalisation. Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les négociations afin d'élaborer un accord global relatif à la formation professionnelle.

article 1 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 32 2005.07.01 BO conventions collectives 2005.34 étendu par arrêté du 8 mars 2006 JORF 17 mars 2006.*

L'alinéa 2 de l'article 9.3.1 est remplacé par : " 0,50 % au titre de la professionnalisation ".

article 2 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 32 2005.07.01 BO conventions collectives 2005.34 étendu par arrêté du 8 mars 2006 JORF 17 mars 2006.*

L'alinéa 2 de l'article 9.3.2 est remplacé par : " 0,15 % au titre de la professionnalisation ".



article 3 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 32 2005.07.01 BO conventions collectives 2005.34 étendu par arrêté du 8 mars 2006 JORF 17 mars 2006.*

Il est rajouté un article 9.10 intitulé " Professionnalisation ".

(Voir cet article).

article 4 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 32 2005.07.01 BO conventions collectives 2005.34 étendu par arrêté du 8 mars 2006 JORF 17 mars 2006.*

Il est rajouté un article 9.1.1 intitulé " Observatoire des métiers du golf " :

(Voir cet article).

article 5 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 32 2005.07.01 BO conventions collectives 2005.34 étendu par arrêté du 8 mars 2006 JORF 17 mars 2006.*

Le présent avenant vient en complément des dispositions législatives de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et du dialogue social. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger à ces dispositions.

article 6 (en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 32 2005.07.01 BO conventions collectives 2005.34 étendu par arrêté du 8 mars 2006 JORF 17 mars 2006.*

Le présent avenant est applicable à la date de signature.

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension auprès du ministère concerné.

Fait à Paris, le 1er juillet 2005.

# Additif à l'avenant n° 29 relatif aux classifications. Avenant n° 33 du 9 novembre 2005

Organisations patronales signataires :  
Groupement professionnel des golfs associatifs (GPGA) ;  
Syndicat des gestionnaires de golfs commerciaux (SGGC).

Syndicats de salariés signataires :  
FGA-CGT ;  
FTILAC-CFDT ;  
CFTC ;  
SNEPAT-FO ;  
CGT ;  
INOVA CFE-CGC.

Catégorie socio-professionnelle
---------------------------------

Cadres
--------

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 33 2005.11.09 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2005.49 étendu par arrêté du 25 avril 2006 JORF 6 mai 2006.*

L'article 10.1 " Classification " est partiellement modifié comme suit.

(voir cet article)

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises figurant dans le champ d'application conventionnel, dès la date de publication de l'arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension auprès du ministère concerné.

Fait à Paris, le 9 novembre 2005.

# SALAIRES

Organisations patronales signataires :

Groupement professionnel des golfs associatifs (GPGA), fédération française de golf, 68, rue Anatole-France, 92309 Levallois-Perret Cedex ;

Syndicat des gestionnaires de golfs commerciaux (SGGC), c/o NGF, 22, rue Beffroy, 92200 Neuilly-sur-Seine.

Syndicats de salariés signataires :

FGA-CFDT ;  
FTILAC-CFDT ;  
CFTC ;  
SNEPAT-FO.

## Avenant n° 17 du 24 janvier 2002

### Salaires au 1er janvier 2002

(en vigueur étendu)

Crée par avenant n° 17 2002.01.24 BO conventions collectives 2002.6 étendu par arrêté du 29 octobre 2002 JORF 9 novembre 2002.

Article 10.2.1 Salaires Temps complet est supprimé et remplacé comme suit :

Les rémunérations mensuelles brutes minimales pour 169 heures ou 151,67 heures, applicables au 1er janvier 2002, sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après :

(1 Euro = 6,55957 F)

GROUPE	SALAIRE MENSUEL taux horaire (base 169 h ou 151 h 67)		SALAIRE MENSUEL taux horaire (base 169 h ou 151 h 67)	
	(francs)	(francs)	(euros)	(euros)
1(1)	7 450	44,08	1 135,75	6,72
		49,12		7,49
2	7 800	46,15	1 189,10	7,04
		51,43		7,84
3	8 450	50,00	1 288,19	7,62
		55,71		8,49
4	9 360	55,38	1 426,92	8,44
		61,71		9,41
5	10 450	61,83	1 593,09	9,43
		68,90		10,50
6	12 200	72,19	1 859,88	11,01
		80,44		12,26
7	15 900	94,08	2 423,94	14,34
		104,83		15,98

(1) Sous réserve de la garantie mensuelle de rémunération en faveur des salariés rémunérés au niveau du SMIC.

Ces rémunérations mensuelles brutes constituent des niveaux minima à partir desquels la rémunération individuelle est fixée en tenant compte de la formation professionnelle, de l'expérience acquise, du degré d'autonomie et de responsabilité spécifique au poste de travail considéré.

L'horaire pris en compte pour la détermination des minima est l'horaire de 169 heures (moyenne hebdomadaire de 39 heures) ou de 151,67 heures (moyenne hebdomadaire de 35 heures) ne tenant pas compte des heures supplémentaires. En effet les entreprises de moins de 20 salariés peuvent bénéficier de la période transitoire prévue dans le cadre de la réduction du temps de travail et continuer à avoir un horaire collectif supérieur à 35 heures et ce, sous réserve de respecter les dispositions légales prévues à cet effet. Dans ce cas les salaires minima indiqués sont applicables pour 169 heures (39 heures hebdomadaires). "

Article 10.2.3 Salaires Temps partiel est supprimé et remplacé comme suit :

Deux cas de figure peuvent se présenter :

- soit les salariés à temps partiel bénéficieront d'une réduction du temps de travail et d'un maintien du salaire brut de base antérieur par augmentation du taux horaire.
- soit les salariés à temps partiel gardent leur durée du temps de travail ; ils bénéficieront d'un taux horaire équivalent à celui des salariés à temps complet occupant un poste similaire et l'exerçant dans les mêmes conditions.

Toutefois dans la seconde hypothèse les partenaires sociaux, conscients des difficultés que générera le passage aux 35 heures, ont décidé de mettre en place un régime transitoire (les taux horaires sont fixés pour les années 2002 et 2003 selon les modalités définies dans le tableau ci-dessous et prenant comme base de calcul le taux horaire de chaque groupe applicable au 1er janvier 2001).

GROUPES	TEMPS PARTIEL BÉNÉFICIAIRE d'une réduction du temps de travail et d'un maintien du salaire			
	Taux horaires définis pour les années 2002 et 2003 (sur la base des taux horaires 2001) (2)			
	2002 + 5,40 % (francs)	2002 + 5,40 % (euros)	2003 + 6 % (francs)	2003 + 6 % (euros)
1	45,40	6,92119 (6,92)	48,13	7,33737 (7,34)
2	47,40	7,22608 (7,23)	50,24	7,65904 (7,66)
3	51,14	7,79624 (7,80)	54,21	8,26426 (8,26)
4	55,51	8,46244 (8,46)	58,84	8,97010 (8,97)
5	61,74	9,41220 (9,41)	65,45	9,97779 (9,98)
6	72,35	1,02969 (11,03)	76,69	11,69132 (11,69)
7	94,17	14,35612 (14,36)	99,82	15,21746 (15,22)

GROUPES	TEMPS PARTIEL maintenant leur horaire de travail			
	Taux horaires pour l'année 2002			
	Taux horaire sur 169 h(francs)	Taux horaire sur 151,67(francs)	Taux horaire sur 169 h (euros)	Taux horaire sur 151,67 h(euros)
1	44,08	49,12	6,72	7,49
2	46,15	51,43	7,04	7,84
3	50,00	55,71	7,62	8,49
4	55,38	61,71	8,44	9,41
5	61,83	68,90	9,43	10,50
6	72,19	80,44	11,01	12,26
7	94,08	104,83	14,34	15,98

(2) Au 1er janvier 2004, le taux horaire applicable pour chaque groupe sera celui en vigueur pour les salariés à temps complet.

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises figurant dans le champ d'application conventionnel, dès la date de publication de l'arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux s'engagent à déposer le texte du présent avenant à la direction départementale du travail et de l'emploi, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension auprès du ministère concerné.

Arrêté du 29 octobre 2002 : L'article 10-2-1 (salaires-temps complet) est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

# SALAIRES

Organisations patronales signataires :  
Groupement français des golfs associatifs (GFGA) ;  
Groupement des gestionnaires de golfs français (GGGF).

Syndicats de salariés signataires :  
FGA-CFDT ;  
F3C-CFDT ;  
CGT-FO ;  
CFTC.

## Avenant n° 35 du 19 janvier 2007

### Salaires au 1er janvier 2007.

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 35 2007.01.19 BO conventions collectives 2007.14 étendu par arrêté du 9 août 2007 JORF 19 août 2007.*

L'article 10.2.1 " Salaires. - Temps complet " est supprimé et remplacé comme suit :

" Les rémunérations brutes minimales applicables au 1er janvier 2007 sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après. Il est rappelé que cette grille fixe uniquement des obligations salariales a minima en-dessous desquelles aucun salarié de la branche ne peut être rémunéré. Elle ne présume pas de la politique de rémunération dans chaque entreprise de la branche. "

(En euros)

GROUPE	SALAIRE MENSUEL 151,67 h/mois	TAUX HORAIRE
1	1 255	8,27
2	1 296	8,54
3	1 382	9,11
4	1 531	10,09
5	1 709	11,27
6 (+)	2 201	14,51
7 (+)	2 605	17,18

1 euro = 6,55957 francs

(+) Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3. concernant les cadres autonomes au forfait jours.

De plus, les rémunérations minimales globales annuelles des cadres doivent respecter les règles suivantes (1) :

- pour les salariés du groupe 6 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise, la ou les " chaînes " de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tous éléments de rémunération soumis à cotisations sociales confondus) ne peut être inférieure à 27 500 Euros ;

- pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise, la ou les " chaînes " de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tous éléments de rémunération soumis à cotisations sociales confondus) ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale.

Ces taux horaires bruts permettent de fixer les niveaux minima des rémunérations brutes à partir desquels la rémunération individuelle est fixée en tenant compte de la formation professionnelle, de l'expérience acquise, du degré d'autonomie et de responsabilité spécifique au poste de travail considéré.

L'horaire pris en compte pour la détermination des minima est l'horaire de 151,67 heures (moyenne hebdomadaire de 35 heures) ne tenant pas compte des heures supplémentaires.

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises figurant dans le champ d'application conventionnel, dès la date de publication de l'arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension auprès du ministère concerné.

Fait à Paris, le 19 janvier 2007.

(1) Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3. concernant les cadres autonomes au forfait jours.

Texte étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 112-2 du code monétaire et financier aux termes desquelles la référence au plafond de la sécurité sociale vaut uniquement pour la valeur de celui-ci à la date de conclusion de l'accord (arrêté du 9 août 2007, art. 1er).

# SALAIRES

Organisations patronales signataires :

Groupement professionnel des golfs associatifs (GPGA) - fédération française de golf, 6, rue Anatole-France, 92309 Levallois-Perret Cedex ;  
Syndicat des gestionnaires de golfs commerciaux (SGGC), c/o Golf des Forges-les-Bains, route du Général-Leclerc, BP 12, 91470 Forges-les-Bains,

Syndicats de salariés signataires :

FGA-CFDT ;  
FTILAC-CFDT ;  
CFTC ;  
SNEPAT-FO ;  
CGT ;  
INOVA CFE-CGC ;  
INOVA/GPSG CFE-CGC .

## Avenant modificatif de l'article 10.2.1 ' Salaires '

(en vigueur étendu)

*Crée par avenant n° 28 2004.07.06 BO conventions collectives 2004.33 étendu par arrêté du 4 janvier 2005 JORF 12 janvier 2005.*

L'article 10.2.1. " Salaires. - Temps complet " est partiellement supprimé et remplacé comme suit :

" Les rémunérations brutes minimales des groupes 6 et 7 applicables au 1er juillet 2004 sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après :

GROUPES	Structures dont l'horaire collectif est à 35 heures		Structures dont l'horaire collectif est supérieur à 35 heures
	SALAIRE MENSUEL (151,67 h/ mois) (en euros)	TAUX HORAIRES sur une base de 151,67 heures travaillées (en euros)	TAUX HORAIRES applicables (en euros)
6	2 089,00	13,77	12,36
7	2 472,00	16,30	14,63

1 Euro = 6,55957 F.

Les autres termes de l'article restent inchangés.

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises figurant dans le champ d'application conventionnel, dès la date de publication de l'arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension auprès du ministère concerné.

Fait à Paris, le 6 juillet 2004.



# Arrêtés d'extension

# Arrêté du 2 avril 1999

## Arrêté portant extension de la convention collective nationale du golf et de deux avenants la complétant

article 1, article 2, article 3 article 1 (en vigueur étendu)

*Crée par arrêté 1999.04.02 JORF 14 avril 1999.*

La ministre de l'emploi et de la solidarité et le ministre de l'agriculture et de la pêche,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998 ;

Vu l'avenant n° 1 relatif à la formation professionnelle continue du 13 juillet 1998 à la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 2 relatif à la prévoyance du 19 octobre 1998 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 10 septembre 1998, 1er décembre 1998 et 18 mars 1999 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de :

- ladite convention collective, à l'exclusion de :

- l'article 4-5-2 ;

- le deuxième alinéa de l'article 5-2 relatif à l'augmentation du volume d'heures complémentaires.

Les troisième et quatrième alinéas de l'article 5-1-2 relatifs au remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement sont étendus sous réserve des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail.

Le troisième alinéa du point B 1 de l'article 6-1-1 relatif au déclenchement du repos compensateur obligatoire dans le cadre de la modulation de type 1 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-5-1, premier alinéa, du code du travail et de l'article 993, deuxième alinéa, du code rural.

Le quatrième alinéa du point B 2 de l'article 6-1-1 relatif au déclenchement du repos compensateur obligatoire dans le cadre de la modulation de type 2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-5-1, premier alinéa, du code du travail et de l'article 993, deuxième alinéa, du code rural ;

- l'avenant n° 1 relatif à la formation professionnelle continue du 13 juillet 1998 à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 2 relatif à la prévoyance du 19 octobre 1998 à la convention collective susvisée, à l'exclusion du deuxième alinéa de l'article 11-1-9 relatif au changement d'organisme assureur.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective et des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

## Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 2 avril 1999.

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

L'administrateur civil,

E. Aubry

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi :

Le sous-directeur,

P. Dedinger

Fait à Paris, le 13 juillet 1998.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Groupement professionnel des golfs associatifs-GPGA ;

Syndicat des gestionnaires de golfs commerciaux-SGGC.

Syndicats de salariés :

FTILAC CFDT ;

Groupement professionnel des salariés du golf-CPSG ;

Syndicat national tourisme loisirs-CFTC ;

SNEPAT FQ.

Accord du 7 avril 1999 relatif au régime de prévoyance du personnel cadre

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

GPGA ;

SGGC ;

GPSG.

Syndicats de salariés :

SNEPAT-FO ;

SNTL-CFTC ;

SNCEA CFE-CGC ;

FNAF-CGT ;

FTILAC-CFDT ;

FGA-CFDT.

# ARRETE du 26 octobre 1999

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf JORF 9 novembre 1999.**

article 1, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1999.10.26 JORF 9 novembre 1999.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 3 du 23 février 1999 relatif aux indemnités journalières, à la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-18 en date du 15 juin 1999, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

# ARRETE du 25 novembre 1999

## Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf JORF 1er décembre 1999.

article 1, article 2, article 3 (en vigueur étendu)

*Crée par arrêté 1999.11.25 JORF 1er décembre 1999.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 5 (2 annexes) du 3 septembre 1999 à la convention collective susvisée relatif à la réduction du temps de travail.

Le premier alinéa de l'article 2.3 est étendu sous réserve des dispositions de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Le deuxième alinéa de l'article 2.3 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-8-2 (al. 1) du code du travail.

L'article 2.3.5 est étendu sous réserve des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Le point b relatif au volet défensif de l'article 2.7 est étendu sous réserve des dispositions du paragraphe V de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

L'article 3.1 est étendu sous réserve des dispositions du point II de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Le paragraphe relatif à la modalité 2 de l'article 3.1 est étendu sous réserve des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail et des articles 992-2, 993 et 993-2 du code rural.

Le cinquième alinéa du paragraphe " modalité 3 " de l'article 3 relatif au volume annuel d'heures de travail est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-8-2 (al. 1) du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-36 en date du 8 octobre 1999, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

# ARRETE du 7 décembre 1999

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf JORF 17 décembre 1999.**

article 1, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 1999.12.07 JORF 17 décembre 1999.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 9 (Salaires) du 1er octobre 1999 à la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99/42 en date du 19 novembre 1999, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

# ARRETE du 23 février 2000

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf JORF 29 février 2000.**

article 1, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2000.02.23 JORF 29 février 2000.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 7 (Formation professionnelle continue) du 1er octobre 1999 à la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99/42 en date du 19 novembre 1999, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).



# **ARRETE du 5 avril 2000**

## **Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale du golf JORF 15 avril 2000.**

article 1, article 2, article 3

# ARRETE du 12 juillet 2000

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf JORF 25 juillet 2000.**

article 1, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2000.07.12 JORF 25 juillet 2000.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998 susvisée, les dispositions de l'avenant n° 11 (Grille de classification) du 20 mars 2000 à la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/16 en date du 19 mai 2000, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

# ARRETE du 27 décembre 2000

## Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf JORF 10 janvier 2001.

article 1, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2000.12.27 JORF 10 janvier 2001.*

Art. 1er. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 12 du 19 juin 2000 (frais de fonctionnement de la CPNEF) à la convention collective susvisée.

Cet avenant est étendu sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée, le prélèvement d'une cotisation visant à financer le fonctionnement d'une CPNEF n'entrant pas dans le cadre des missions imparties par l'article R. 964-1-14 du code du travail à l'organisme collecteur paritaire agréé.

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 3. - Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/36 en date du 5 octobre 2000, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

# ARRETE du 12 mars 2001

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf JORF 22 mars 2001.**

article 1, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2001.03.12 JORF 22 mars 2001.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 13 du 23 novembre 2000 (salaires) à la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/04 en date du 22 février 2001, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

# ARRETE du 18 juillet 2001

## Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf JORF 31 juillet 2001.

article 1, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2001.07.18 JORF 31 juillet 2001.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 14 du 23 novembre 2000 relatif à la classification des emplois à la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/13 en date du 27 avril 2001, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

# ARRETE du 20 décembre 2001

## Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf JORF 29 décembre 2001.

article 1, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2001.12.20 JORF 29 décembre 2001.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 15 du 12 juillet 2001 relatif à la durée du travail et à la grille des salaires à la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- du premier alinéa de l'article 5-2-2-1 (mise en place des horaires) ;
- des termes : " ou trois jours ouvrés à l'avance en cas de circonstances exceptionnelles et avec l'accord du salarié " figurant au dernier alinéa de l'article 5-2-2-2 (la conclusion du contrat de travail) ;
- des termes : " ce délai peut être réduit à trois jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles et avec l'accord du salarié " figurant aux alinéas 2 et 5 de l'article 5-2-2-3 (l'exécution du contrat à temps partiel) ;
- des termes : " heures complémentaires incluses " figurant à l'avant-dernier alinéa de l'article 5-2-3 (temps partiel modulé) ;
- du dernier alinéa de l'article 5-2-3 susmentionné ;
- des termes : " ou trois jours ouvrés avant en cas de circonstances exceptionnelles et dans ce dernier cas avec accord du salarié " figurant à l'article 5-2-3-3 (programme indicatif de travail) ;
- de la dernière phrase du dernier alinéa de l'article 5-2-3-4 (contrat de travail et rémunération).

Le premier tiret du paragraphe : " ne sont pas considérés notamment comme du temps de travail effectif " de l'article 5-1-1 (dispositions générales) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4, alinéa 2, du code du travail.

Les deuxième et troisième tirets du paragraphe susmentionné sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 223-4 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 5-1-2 (heures supplémentaires) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Le deuxième alinéa du point 2 (entreprises de vingt salariés et moins) de l'article 5-1-2-2 (dispositions transitoires pour les entreprises de vingt salariés et moins au cours de l'année 2002) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-III, alinéa 4, du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 5-2-1 (dispositions générales) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-2, alinéa 2, du code du travail.

L'avant-dernier alinéa de l'article 5-2-3 (temps partiel modulé) est étendu sous réserve de l'application de

l'article L. 212-4-6 (5°) du code du travail, aux termes duquel la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire.

Le dernier alinéa de l'article 5-3 (pauses) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 220-2 du code du travail.

L'article 5-7-1-3 (les cadres autonomes) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-3-III du code du travail, selon lesquelles la conclusion d'une convention annuelle de forfait en jours ne peut être conclue qu'avec des cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

L'article 5-7-2-3 (les cadres autonomes : mise en place d'un forfait jours) est étendu sous réserve que, conformément à l'article L. 212-15-3-III du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées et les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte.

L'article 6-2-1 (modulation du temps de travail dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale) est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise prévoit conformément à l'article L. 212-8, alinéa 5, du code du travail les modalités de recours au travail temporaire et le droit à rémunération et à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation.

Le premier alinéa du paragraphe A 3 de l'article 6-2-1 susmentionné est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 7, du code du travail.

Les deuxième et quatrième alinéas du paragraphe A 3 susmentionné sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 1, du code du travail.

Le deuxième alinéa du paragraphe A 5 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 145-2, R. 145-2 et L. 212-8-5, alinéa 1, du code du travail.

Le dernier alinéa du paragraphe A 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-5, alinéa 3, du code du travail.

Le paragraphe A 6 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-4 du code du travail, duquel il résulte que les conventions de forfait ne peuvent être combinées avec un régime de modulation.

Le barème figurant au premier alinéa de l'article 10-2-1 (salaires, temps complet) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Le premier alinéa de l'article 10-2-3 (salaires, temps partiel) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du paragraphe II de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui prévoit l'application de la garantie de rémunération aux salariés à temps partiel dont la durée du travail n'est pas modifiée mais qui occupent un emploi équivalent par sa nature et sa durée à celui d'un salarié qui a réduit sa durée de travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche sont

chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/32/35 en date du 29 septembre 2001, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.



# ARRETE du 29 octobre 2002

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf JORF 9 novembre 2002.**

article 1, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2002.10.29 JORF 9 novembre 2002.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 20 du 1er juillet 2002, relatif aux classifications, à la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/32 en date du 7 septembre 2002, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

## **Arrêté portant extension d'avenants et modifiant un arrêté portant extension de l'avenant n° 15 du 12 juillet 2001 à la convention collective nationale du golf JORF 9 novembre 2002.**

article 1, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2002.10.29 JORF 9 novembre 2002.*

### Article 1er

L'article 1er de l'arrêté du 20 décembre 2001 susvisé à la convention collective nationale du golf est modifié comme suit :

Les réserves suivantes sont supprimées :

- l'article 6-2-1 (modulation du temps de travail dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale) est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise prévoit, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 5, du code du travail, les modalités de recours au travail temporaire et le droit à rémunération et à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation ;

- le paragraphe A 6 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-4 du code du travail duquel il résulte que les conventions de forfait ne peuvent être combinées avec un régime de modulation.

## Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de :

1. L'avenant n° 16 (Durée du travail) du 24 janvier 2002 modifiant l'avenant n° 15 du 12 juillet 2001 à la convention collective susvisée.

Les deuxième et troisième tirets du paragraphe " ne sont pas considérés notamment comme du temps de travail effectif " de l'article 5-1-1 (dispositions générales) sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du code du travail duquel il résulte que le repos compensateur obligatoire est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

Le premier alinéa de l'article 5-1-2 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Le dernier alinéa de l'article 5-3 (pauses) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 220-2 du code du travail.

Le paragraphe A 5 bis, les deuxième et dernier alinéas du paragraphe A 5 de l'article 6-2-1 (modulation du temps de travail dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale) sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail.

2. L'avenant n° 17 (Salaires) du 24 janvier 2002 modifiant l'avenant n° 15 du 12 juillet 2001 à la convention collective susvisée.

L'article 10-2-1 (salaires-temps complet) est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

3. L'avenant n° 18 du 28 mars 2002 modifiant l'article 5-7-2-3 de la convention collective susvisée.

Le cinquième alinéa de l'article 5-7-2-3 (les cadres autonomes - mise en place d'un forfait) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-3-III du code du travail aux termes desquelles est incompatible avec la qualité même de convention de forfait en jours la disposition visant à restreindre l'exercice du droit des salariés qui bénéficient d'une telle convention de choisir librement la partie des jours de repos dont ils ont l'initiative.

4. L'avenant n° 19 (Salaires) du 28 mars 2002 à la convention collective susvisée.

L'article 10-2-3 (salaires-temps partiel) est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance et de l'application de l'article 32, paragraphe II, dernier alinéa, de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

## Article 3

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 4. - Le directeur des relations du travail au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2002/06 en date du 8 mars 2002 (pour les avenants n° 16 et n° 17) et n° 2002/18 en date du 1er juin 2002 (pour les avenants n° 18 et n° 19), disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 7,10 Euros.

# ARRETE du 12 mai 2003

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021) JORF 11 juin 2003.**

article 1, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2003.05.23 JORF 11 juin 2003.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 22 (salaires) du 19 décembre 2002 à la convention collective susvisée.

Le barème relatif au temps partiel maintenant leur horaire de travail figurant à l'article 10-2-3 (salaires-temps partiel) est étendu sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie de rémunération mensuelle.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/10, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

# ARRETE du 21 août 2003

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021) JORF 2 septembre 2003.**

article 1, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2003.08.21 JORF 2 septembre 2003.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 23 (salaires) du 28 janvier 2003 à la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le directeur général de la forêt et des affaires rurales au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/15, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

# ARRETE du 2 mars 2004

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021). JORF 12 mars 2004.**

article 1, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2004.03.02 JORF 12 mars 2004.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 25 (salaires) du 14 octobre 2003 à la convention collective susvisée.

La colonne 2 du barème figurant à l'article 10.2.1 (salaires - temps complet) est étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le directeur général de la forêt et des affaires rurales au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/49, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

# ARRETE du 18 mai 2004

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021). JORF 8 juin 2004.**

article 1, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2004.05.18 JORF 8 juin 2004.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 24 du 14 octobre 2003 relatif aux congés payés à la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et le directeur général de la forêt et des affaires rurales au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/49, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

# ARRETE du 19 juin 2004

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021). JORF 29 juin 2004.**

article 1, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2004.06.19 JORF 29 juin 2004.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 26 du 12 décembre 2003 relatif à la prévoyance à la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et le directeur général de la forêt et des affaires rurales au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/8, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

# ARRETE du 23 décembre 2004

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021). JORF 11 janvier 2005.**

article 1, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2004.12.23 JORF 11 janvier 2005.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 27 du 6 juillet 2004 relatif au travail du dimanche et des jours fériés à la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et le directeur général de la forêt et des affaires rurales au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et de la ruralité sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/33 disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.



# ARRETE du 4 janvier 2005

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021). JORF 22 janvier 2005.**

article 1, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2005.01.04 JORF 22 janvier 2005.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 28 du 6 juillet 2004 relatif aux salaires à la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et le directeur général de la forêt et des affaires rurales au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et de la ruralité sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/33, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

# ARRETE du 29 juin 2005

## Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale du golf (n° 2021). JORF 14 juillet 2005.

article 1, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2005.06.29 JORF 14 juillet 2005.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de :

- l'avenant n° 29 du 14 septembre 2004 relatif à la classification à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 30 du 14 septembre 2004 relatif aux salaires à la convention collective nationale susvisée.

La colonne 2 relative aux structures dont l'horaire collectif est supérieure à 35 heures est étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du SMIC.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

### Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la forêt et des affaires rurales au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/49, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 .

# ARRETE du 9 novembre 2005

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021). JORF 18 novembre 2005.**

article 1, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2005.11.09 JORF 18 novembre 2005.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 31 du 17 mars 2005, relatif à la prévoyance des cadres, à la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la forêt et des affaires rurales au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/21, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

# ARRETE du 8 mars 2006

## Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021). JORF 17 mars 2006.

article 1, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2006.03.08 JORF 17 mars 2006.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 32 du 1er juillet 2005, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail pour les entreprises occupant de dix à moins de vingt salariés.

Le premier alinéa de l'article 9-10-4-4 (figurant à l'article 3 du présent avenant) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 981-5 et D. 981-1 du code du travail.

L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 2 de l'arrêté du 21 février 2005 publié au Journal officiel du 5 mars 2005, relatif au plafonnement des frais de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, conformément aux dispositions de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la forêt et des affaires rurales au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/34, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 Euros.

# ARRETE du 25 avril 2006

## **Arrêté portant extension d'avenants à la convention collective nationale du golf (n° 2021). JORF 6 mai 2006.**

article 1, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2006.04.25 JORF 6 mai 2006.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de :

- l'avenant n° 33 du 9 novembre 2005, relatif aux classifications, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 34 du 9 novembre 2005 relatif, aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

### Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la forêt et des affaires rurales au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2005/49 (avenant n° 33) et n° 2006/02 (avenant n° 34), disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, aux prix de 7,50 Euros et de 7,61 Euros.

# ARRETE du 9 août 2007

## **Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021). JORF 19 août 2007.**

article 1, article 2, article 3 (en vigueur)

*Crée par arrêté 2007.08.09 JORF 19 août 2007.*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 35 du 19 janvier 2007, relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 112-2 du code monétaire et financier aux termes desquelles la référence au plafond de la sécurité sociale vaut uniquement pour la valeur de celui-ci à la date de conclusion de l'accord.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et le directeur général de la forêt et des affaires rurales au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/14, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 euros.