Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
08 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 2021

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998

DERNIER AVENANT SALAIRES
Avenant n° 96 du 21 janvier 2026 relatif aux salaires minima conventionnels (art. 10.2 de la convention collective)

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000005635559

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635559

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
8 novembre 2026 à 03:25

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base

Article

Article 6.1

Article 6.2

Article 6.3

Article 4.1

Article 4.2

Article 4.3

Article 4.4

Article 4.5

Article 4.6

Article 4.7

Article 5.1

Article 5.2

Article 5.3

Article 5.4

Article 5.5

Article 5.6

Article 5.7

Article

Article 9.1

Article 9.2

Article 9.3

Article 9.4

Article 9.5

Article 9.6

Article 2.1

Article 2.1

Article 2.2

Article 2.3

Article 8.1

Article 8.2

Article 8.3

Article 8.4

Article 8.5

Article 10.1

Article 10.2

Article 10.3

Article 1.1

Article 1.2

Article 1.3

Article 7.1

Article 7.2

Article 7.3

Article 7.4

Article 7.5
Article 7.6
Article 3.1
Article 3.2
Article 3.3
Article 3.4
Article 3.5
Article 3.6
Article 3.7
Article 11.1
Article 11.1
Article 11.2
Article 11.2
Article 11.3
Article 11.3
Avenant salaires en vigueur
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant : Avenant n° 5 du 3 septembre 1999 relatif à la réduction du temps de travail
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Avenant n° 6 du 1er octobre 1999 relatif à la prévoyance des non-cadres
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Avenant n° 7 du 1er octobre 1999 relatif aux cotisations de la formation professionnelle continue
Article 9.3.2

Avenant : Avenant n° 15 du 12 juillet 2001 relatif à la durée du temps de travail et à la grille des salaires
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article
Avenant : Avenant n° 26 du 12 décembre 2003 relatif à la prévoyance
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant : Avenant n° 31 du 17 mars 2005 relatif à la prévoyance des cadres
Article
Article 1
Avenant : Avenant n° 32 du 1 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Avenant : Avenant n° 33 du 9 novembre 2005 portant additif à l'avenant n° 29 relatif aux classifications
Article
Avenant : Avenant n° 37 du 18 septembre 2007 portant modification de l'article 11.1 du chapitre XI sur la prévoyance
Article 1
Article
Avenant : Avenant n° 36 du 20 novembre 2007 relatif à la durée du temps de travail
Article 1
Article 2
Article
Avenant : Avenant n° 40 du 2 avril 2008 relatif au champ d'application de la convention
Article
Avenant : Avenant n° 41 du 17 septembre 2008 relatif à la prévoyance
Article
Avenant : Avenant n° 44 du 16 septembre 2009 relatif aux classifications
Article 1

Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Avenant n° 45 du 16 septembre 2009 portant diverses modifications à la convention
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article
Avenant : Avenant n° 46 du 16 septembre 2009 relatif à la prévoyance des non-cadres
Article
Avenant : Avenant n° 49 du 27 janvier 2010 relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre
Article
Avenant : Avenant n° 58 du 12 février 2013 relatif à l'assurance complémentaire frais de santé
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Article
Article
Avenant : Avenant n° 59 du 12 février 2013 relatif à la prévoyance des salariés non cadres
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant : Avenant n° 61 du 30 avril 2014 relatif à la recodification des articles du code du travail
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant : Avenant n° 62 du 30 avril 2014 relatif à la modification de l'article 5.7 « Temps de travail des cadres »
Article 1er
Article 2
Avenant : Avenant n° 63 du 30 avril 2014 relatif au régime complémentaire de frais de santé
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4

Article

Avenant : Avenant n° 64 du 30 décembre 2014 relatif à la prévoyance des salariés non cadres

Article 1er

Article 2

Article 3

Article

Avenant : Avenant n° 69 du 7 novembre 2017 portant modification du chapitre IX « Formation professionnelle » de la convention collective

Article 1er

Article 2

Article

Avenant : Avenant n° 72 du 6 décembre 2018 portant modification de l'article 11.3 « Complémentaire frais de santé pour l'ensemble du personnel » de la

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article

Avenant : Avenant n° 73 du 24 janvier 2019 relatif à la modification de l'article 2.1 de la convention collective

Article 1er

Article 2

Article

Avenant : Avenant n° 75 du 24 janvier 2019 relatif à la modification de l'article 9.10 « Professionnalisation » de la convention collective

Article 1er

Article 2

Article 3

Article

Avenant : Avenant n° 89 du 19 septembre 2023 relatif à la modification de la convention collective (Chapitre IX « Formation professionnelle »)

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article

Avenant : Avenant n° 91 du 24 septembre 2024 relatif aux régimes complémentaires de prévoyance et de frais de santé

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 3.1

Article 3.2

Article 3.3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article
Avenant : Avenant n° 94 du 9 octobre 2025 relatif à la modification d'éléments de l'avenant n° 93 du 8 avril 2025
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant salaires : Avenant n° 28 du 6 juillet 2004 relatif aux salaires
Article
Avenant salaires : Avenant n° 35 du 19 janvier 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2007 (1)
Article
Avenant salaires : Avenant n° 39 du 20 novembre 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 (1)
Article
Avenant salaires : Avenant n° 43 du 28 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009
Article 1
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Avenant n° 54 du 30 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011
Article 1er
Article 2
Avenant salaires : Avenant n° 60 du 8 janvier 2014 relatif aux salaires au 1er janvier 2014
Article 1er
Article 2
Avenant salaires : Avenant n° 74 du 24 janvier 2019 relatif à la modification de l'article 10.2 « Salaires » de la convention collective
Article 2
Article 1er
Article
Avenant salaires : Avenant n° 82 du 16 février 2021 relatif à la modification de l'article 10.2 « Salaires »
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant salaires : Avenant n° 87 du 27 septembre 2022 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er octobre 2022 (article 10.2 de la convention col
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant salaires : Avenant n° 90 du 5 mars 2024 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er avril 2024 (article 10.2 de la convention collective)
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998

ART.

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 convetionnelles.

ART. 6.1

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

ART. 6.2

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 œuvre une des deux formules de modulation de la durée du travail de type 1 ou 2 aux conditions minimales fixées ci-après. Les membres du comité social et économique, 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 permanente paritaire de négociation et d'interprétation pourra être saisie.

Les membres du comité social et économique, 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 permanente paritaire de négociation et d'Interprétation 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 jours-(52 ou 53 jours de repos hebdomadaires selon les années + T jours fériés + 30 jours de congés payés légaux + jours de congés conventionnels ou résultant d'usages, en dehors des 30 jours de congés payés légaux) = X ;

-X jours divisés par 6 jours ouvrables = Y semaines travaillées ;

-Y x horaire hebdomadaire moyen de l'accord = Z 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 ancien premier alinéa, du code du travail, 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 social et économique 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. 1251-6-3, D. 1242-1 et D. 1251-1).

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. (1)

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.

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-25 du code du travail.
(Arrêté du 10 août 2017 - art. 1)

NOTA

ART. 6.3

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

ART. 4.1

4.1.1. Le principe

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(e) salarié(e), 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. 3221-2 du code du travail.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 1142-7 du code du travail les employeurs de la branche doivent prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes si ces écarts existent.

4.1.2. Les mesures mises en place en faveur de l'égalité femme homme

Conformément aux dispositions de l'article D. 2241-2 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à mettre en place un rapport sur les situations comparées des hommes et des femmes à travers les modalités fixées ci-dessous :

• Produire tous les 3 ans, par l'intermédiaire de l'observatoire des métiers du sport, un rapport comprenant les éléments suivants :
– répartition des effectifs par sexe et tranche d'âge ;
– répartition des effectifs par sexe et tranche d'ancienneté dans l'entreprise et dans l'emploi ;
– répartition des effectifs par sexe et taille d'entreprise ;
– répartition des effectifs par sexe et nature du contrat de travail (CDI à temps plein et à temps partiel, CDI intermittent, CDD à temps plein et à temps partiel et motifs de recours au CDD, CDD prévu à l'article L. 222-2-3 du code du sport, contrats aidés à temps plein et à temps partiel, alternants) ;
– répartition des effectifs par sexe et temps de travail (par tranches de moins de 10 heures hebdomadaires, de 10 heures à 24 heures hebdomadaires, de plus de 24 heures hebdomadaires, de 17 h 30 hebdomadaires pour les sportifs professionnels et leurs entraîneurs ou de 9 heures hebdomadaires pour les sportifs en formation)/emploi ;
– répartition des effectifs par sexe/niveau de classification/statut cadre, non-cadre ;
– comparaison des rémunérations : rémunération annuelle brute moyenne par sexe, tranche d'âge et niveau de classification ;
– mouvement du personnel : embauches, changements de niveau de classification, départs (ruptures de CDI et CDD) par sexe ;
– accès aux différentes actions de formation : nombre d'heures par sexe/niveau de classification/catégorie d'actions de formation (adaptation au poste, développement des compétences) ;
– nombre de réunions exceptionnelles ;
– intégrer dans les travaux et études menées par l'observatoire la dimension de l'égalité professionnelle en s'attachant aux filières et emplois comportant des déséquilibres entre les sexes.

Afin de garantir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes au sein de la branche, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place un diagnostic sur les écarts de rémunération.

Particulièrement, les partenaires sociaux s'engagent à agir sur les thèmes ci-dessous :
– la sensibilisation et la mobilisation des acteurs de la branche ;
– le recrutement ;
– la mixité dans l'emploi ;
– la gestion des parcours d'évolution professionnelle (formation, promotion) ;
– l'égalité salariale ;
– la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, les congés liés à la parentalité ;
– les conditions.

Afin de résorber les écarts de rémunération, il est prévu dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles un délégué syndical est désigné, que l'employeur est tenu chaque année d'engager des négociations sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de les atteindre. À défaut d'accord, l'employeur est tenu de mettre en place chaque année un plan d'action sur l'égalité professionnelle hommes-femmes (articles L. 2242-1, L. 2242-8, L. 2242-9 et L. 2242-10 du code du travail).

Les mêmes entreprises sont également tenues de négocier chaque année sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (articles L. 2242-5, L. 2242-7 et L. 2242-8 du code du travail).

Dans les entreprises comptant au moins 50 salariés équivalents temps plein, non dotées de représentants du personnel, l'employeur est tenu de mettre en place chaque année un plan d'action pour l'égalité professionnelle hommes-femmes (articles L. 2242-8 et L. 2242-9 du code du travail) ;

L'employeur a l'obligation d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait le recrutement le texte des articles L. 1142-1 à L. 1144-3 du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle et les articles L. 3221-1 à L. 3221-7 relatifs à l'égalité de rémunération ainsi que leurs textes d'application. Les salariés doivent être informés par tout moyen (notamment par affichage) du contenu des articles 225-1 à 225-4 du code pénal.

Les infractions au principe d'égalité professionnelle ou de rémunération femmes-hommes sont notamment pénalement sanctionnées au titre de l'article L. 1146-1 du code du travail. Une pénalité financière est également prévue pour les entreprises comptant au moins 50 salariés équivalents temps plein non couvertes par un accord d'entreprise ou, à défaut, par un plan d'action (articles L. 2242-8 et L. 2242-9 du code du travail).

ART. 4.2

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.
– les dispositions relatives à la protection des données personnelles telles qu'issues du règlement général sur la protection des données (RGPD).

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

– pour les employés, ouvriers : 2 mois ;

– pour les techniciens, agents de maîtrise : 3 mois ;

– pour les cadres : 4 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.

4. 2. 2. 2. Renouvellement de la période d'essai

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

La durée totale de la période d'essai ne peut excéder le double de la durée initiale prévue à l'article 4. 2. 2. 1.

4. 2. 2. 3. Rupture de la période d'essai

a) Obligation de prévenance par l'employeur

En cas de rupture du contrat de travail durant la période d'essai par l'employeur, celui-ci doit respecter les délais suivants :

– 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

– 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

– 2 semaines après 1 mois de présence ;

– 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

b) Obligation de prévenance par le salarié

En cas de rupture du contrat de travail durant la période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter les délais suivants :

– 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

– 48 heures à partir de 8 jours de présence.

Ces délais peuvent dépasser la période d'essai initialement prévue.

4. 2. 2. 4. Période d'essai à la suite d'un stage

Lorsqu'un contrat de travail est proposé à l'issue d'un stage, la durée de la période d'essai est diminuée de la durée du stage, sans que la période d'essai ne soit réduite de plus de la moitié.

ART. 4.3

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 8e 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 1er 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.

ART. 4.4

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 rupture conventionnelle individuelle ou collective ;
– de la résiliation judiciaire ;
– de la prise d'acte ;
– 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, qui n'intervient pas pendant la période d'essai, doit être notifiée par pli recommandé 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.

4.4.3.1. Le départ à la retraite

Le départ volontaire en retraite est à l'initiative du salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse (à taux plein ou, à défaut, à taux réduit).

Le salarié devra observer un préavis égal à celui prévu en cas de licenciement.

Le salarié a droit à une indemnité égale à l'indemnité de licenciement conventionnelle plafonnée à trois fois le salaire mensuel brut (salaire mensuel de référence pour le calcul de l'indemnité de licenciement conventionnel).

L'indemnité de départ volontaire à la retraite est assujettie en totalité aux charges sociales et à la CSG-CRDS. Elle peut être imposable selon son montant et la situation fiscale du salarié.

4.4.3.2. La mise à la retraite

La mise à la retraite est définie comme la rupture, à l'initiative de l'employeur, du contrat de travail du salarié qui a atteint un âge déterminé fixé par le code de la sécurité sociale (exemple en 2009 : 65 ans).

4.4.3.2.1. Procédure

L'employeur doit interroger le salarié par écrit, 3 mois avant qu'il n'atteigne l'âge fixé par le code de la sécurité sociale, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le salarié a 1 mois pour répondre.

En cas de réponse négative, ou si l'employeur n'a pas satisfait à son obligation d'interroger le salarié, aucune mise à la retraite ne peut être prononcée pendant 1 année. La même procédure s'applique ensuite chaque année jusqu'aux 70 ans de l'intéressé. Ainsi, dans ce cas de figure, l'employeur ne pourra prononcer de mise à la retraite d'office qu'à compter des 70 ans du salarié.

Le salarié a droit à une indemnité égale à l'indemnité de licenciement conventionnelle.

L'indemnité de mise à la retraite est exonérée des charges sociales et de la CSG-CRDS. Elle n'est pas imposable.

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.

Selon les dispositions des articles L. 1232-1 et L. 1233-2, tout licenciement pour motif personnel ou pour motif économique doit être motivé individuellement dans les conditions définies par le code du travail et justifié par une cause réelle et sérieuse.

Conformément aux dispositions légales et notamment celles de l'article R. 1232-13 du code du travail :
« dans les quinze jours suivant la notification du licenciement, le salarié peut, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

L'employeur dispose d'un délai de quinze jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Dans un délai de quinze jours suivant la notification du licenciement et selon les mêmes formes, l'employeur peut, à son initiative, préciser les motifs du licenciement. »

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 représentant élu du personnel, titulaire ou suppléant, d'un membre du comité social et économique, 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 social et économique, 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 social et économique dans l'établissement, l'inspection du travail est saisie directement.

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

L'indemnité conventionnelle de licenciement est calculée selon les modalités de l'article R. 1234-2 du code du travail, elle ne peut pas être inférieure aux montants suivants :
– 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
– 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11e année.

Pour les cadres, l'indemnité de licenciement est calculée selon la formule la plus favorable :
– 1/5 du salaire mensuel par année d'ancienneté lorsque celle-ci est supérieure à 1 an, augmentée de 1/5 du salaire mensuel par année d'ancienneté au-delà de la 10e année. S'y ajoute un complément forfaitaire d'un demi-salaire mensuel après 5 ans ou d'un salaire mensuel après 10 ans ;
Ou
– 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années,
– 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11e année.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 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 prorata temporis.

L'indemnité conventionnelle de licenciement est exonérée de charges sociales et de CSG-CRDS dans les limites légales. Elle n'est pas imposable dans les limites légales.

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.

4.4.5. Rupture conventionnelle

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 (Journal officiel du 26 juin 2008) portant modernisation du marché du travail a créé, aux côtés du licenciement et de la démission, une nouvelle voie pour rompre le contrat d'un commun accord, celle de la rupture conventionnelle.

4.4.5.1. La procédure légale de rupture conventionnelle

4.4.5.1.1. Entretiens

La rupture conventionnelle est subordonnée à plusieurs entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur peuvent se faire assister.

Le salarié peut se faire assister selon 2 modalités distinctes :

1. En présence d'institutions représentatives du personnel, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou de tout autre salarié ;

2. En l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise, par un salarié de l'entreprise ou par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Lorsque le salarié se fait assister pendant l'entretien, il doit en avertir son employeur auparavant. L'employeur peut également se faire assister si le salarié en fait lui-même l'usage. Si le salarié vient seul, l'employeur ne peut pas se faire assister.

Si l'employeur souhaite se faire assister, il en informe à son tour le salarié (de préférence par écrit). L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

L'employeur ne peut pas, tout comme le salarié, se faire assister par un avocat lors des entretiens.

Trois entretiens au minimum doivent être organisés :

— un premier entretien de cadrage, qui permet d'engager les pourparlers ;

— un entretien de négociations pendant lequel on définit les conditions financières et matérielles de la rupture ;

— un entretien dédié à la signature de la rupture conventionnelle, qui doit notamment porter sur :

— — le montant de l'indemnité ;

— — la date de la rupture ;

— — l'utilisation ou non du droit individuel à la formation ;

— — les autres avantages, tels que le véhicule de fonction, le téléphone portable, etc.

4.4.5.1.2. Signature d'un formulaire d'homologation

Un formulaire de demande d'homologation doit être signé concomitamment par l'employeur et le salarié. Il est établi en trois exemplaires, dont un sera envoyé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du lieu où est établi l'employeur.

4.4.5.1.3. Délai de rétractation

A compter de la date de signature de la convention de rupture conventionnelle par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de 15 jours calendaires (tous les jours comptent) pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Le délai de 15 jours calendaires démarre le lendemain de la date de signature et se termine au 15e jour à 24 heures (par exemple, pour une convention de rupture signée le 1er mars, le délai expire le 16 mars à minuit).

Il peut donc s'agir d'une lettre remise en main propre contre décharge ou d'une lettre recommandée avec avis de réception.

La rétractation n'a pas à être motivée. Si une des deux parties se rétracte, le processus de rupture conventionnelle est rompu et la relation de travail se poursuit comme avant.

4.4.5.1.4. Demande d'homologation

La demande d'homologation peut être envoyée dès le lendemain de l'expiration du délai de rétractation, par l'une ou l'autre des parties. Il est fortement conseillé d'envoyer la demande d'homologation par lettre recommandée avec avis de réception ; elle peut cependant être remise en direct au service compétent.

L'envoi doit être fait auprès de la DDTEFP dont relève l'établissement où est employé le salarié.

A réception par la DDTEFP compétente, la demande sera datée et un avis de réception sera adressé aux deux parties. Sur cet avis de réception seront indiquées la date d'arrivée de la demande ainsi que la date à laquelle le délai d'instruction expire.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter de la date de réception, pour s'assurer du respect des conditions légales et de la liberté de consentement des parties.

L'homologation sera acquise à défaut de refus exprès d'homologation avant cette date d'expiration.

A défaut de notification de la DDTEFP dans les 15 jours ouvrables, l'homologation est réputée acquise.

En cas de refus d'homologation, il n'y a pas rupture du contrat. Celui-ci doit se poursuivre.

4.4.5.1.5. Cessation du contrat de travail

Le contrat peut être rompu au plus tôt le lendemain du jour de la notification de l'acceptation de l'homologation ou, en cas de silence de la DDTEFP après que le délai d'instruction s'est écoulé, après réception de la demande par la DDTEFP.

4.4.5.2. La procédure légale de rupture conventionnelle de salariés protégés

La procédure de rupture conventionnelle d'un contrat de travail d'un salarié protégé mixe les règles de la procédure conventionnelle et celles de la demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé. Il faut se conformer aux dispositions légales spécifiques applicables.

4.4.5.3. L'indemnité de rupture conventionnelle

Le montant de l'indemnité de rupture est égal au minimum au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Par ailleurs, l'employeur doit informer le salarié sur le régime social et fiscal de cette indemnité et lui confirmer le régime applicable par écrit, en annexe de la convention de rupture.

L'indemnité de rupture conventionnelle bénéficie de l'exonération prévue pour les indemnités de licenciement si le salarié n'a pas atteint l'âge à partir duquel il peut faire liquider une retraite d'un régime vieillesse de base.

Dans le cas inverse, c'est-à-dire si le salarié a atteint l'âge à partir duquel il peut faire liquider sa pension de vieillesse, l'indemnité conventionnelle perd son caractère exonéré.

ART. 4.5

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. 1234-20 du code du travail ce document peut être dénoncé par l'ancien salarié dans un délai de 6 mois à compter de sa signature. À compter de ce délai il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

4.5.3 L'attestation pôle emploi

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

ART. 4.6

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.

Tout employeur se doit d'employer des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 (travailleurs handicapés, accidentés du travail et victimes de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ...) dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Ce taux est révisé tous les cinq ans, en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail, après avis du conseil mentionné à l'article L. 146-1 du code de l'action sociale et des familles.

L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi (prévue à l'article L. 5212-6 du code du travail) en faisant application d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois (article L. 5212-8 du code du travail).

ART. 4.7

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.

ART. 5.1

5.1.1 Dispositions générales

La durée légale et conventionnelle hebdomadaire du travail s'établit à 35 heures.

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. 3141-4, L. 3141-5, L. 3121-22, L. 3121-24, L. 3121-25, L. 3121-20, L. 3122-1 et L. 3121-23 du code du travail », les heures non travaillées rémunérées (notamment congés payés, jours de fractionnement, jours d'ARTT, etc.) ou non rémunérées (congés sans solde) ;
– sous réserve des « articles L. 3141-4, L. 3141-5, L. 3121-22, L. 3121-24, L. 3121-25, L. 3121-20, L. 3122-1 et L. 3121-23 du code du travail », la contrepartie obligatoire en repos ;
– les temps de pause non rémunérés.

5.1.2. Heures supplémentaires. (1)

Conformément aux articles L. 3121-11 et suivants du code du travail, sur demande de leur employeur ou de son représentant, les salariés peuvent effectuer des heures supplémentaires.

Les 100 premières heures (ou 90 en cas de modulation) sont faites sur demande de l'employeur. Ces heures seront obligatoirement payées avec les majorations conventionnelles prévues. Cependant, elles pourront être récupérées, si le salarié en fait la demande expresse par écrit. En effet, les partenaires sociaux rappellent que l'esprit du texte conventionnel est de rémunérer les heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires, effectuées au-delà des 100 ou 90 premières heures en cas de modulation, seront faites sur demande de l'employeur et sur la base du volontariat pour le salarié. Dans ce cas, un salarié sera libre d'accepter ou de refuser de faire des heures supplémentaires. Tout refus ne pourra en aucun cas entraîner un licenciement pour motif réel et sérieux. Ces heures seront obligatoirement payées avec les majorations conventionnelles prévues. Cependant, elles pourront être récupérées, si le salarié en fait la demande expresse par écrit.

Aux termes de l'article L. 3121-22 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.

5.1.2.1.1. Pour les premières heures supplémentaires effectuées à la demande de l'employeur :

Pour les 100 premières heures supplémentaires annuelles :

Régime général : règlement

a) Chacune des 8 premières heures supplémentaires par semaine donne lieu à une majoration de salaire de 25 % ;

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

Régime dérogatoire sur demande expresse écrite du salarié : récupération

a) Chacune des 8 premières heures supplémentaires par semaine donne lieu à une bonification de 25 %, soit 1 heure 15 minutes récupérées pour 1 heure travaillée ;

b) Les heures suivantes donnent lieu à une bonification de 50 %, soit 1 heure 30 minutes récupérées pour 1 heure travaillée.

Pour les 90 premières heures supplémentaires annuelles en cas de modulation du temps de travail, en cas de dépassement du plafond hebdomadaire de modulation :

Régime général : règlement

a) Chacune des 8 premières heures supplémentaires par semaine donne lieu à une majoration de salaire de 25 % ;

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

Régime dérogatoire sur demande expresse écrite du salarié : récupération

a) Chacune des 8 premières heures supplémentaires par semaine donne lieu à une bonification de 25 %, soit 1 heure 15 minutes récupérées pour 1 heure travaillée ;

b) Les heures suivantes donnent lieu à une bonification de 50 %, soit 1 heure 30 minutes récupérées pour 1 heure travaillée.

5.1.2.1.2. Pour les heures supplémentaires suivantes effectuées à la demande de l'employeur et sur la base du volontariat de la part du salarié :

Pour les 100 heures supplémentaires annuelles suivantes, en cas de dépassement de la durée hebdomadaire légale :

Régime général : règlement

a) Chacune des 8 premières heures supplémentaires par semaine donne lieu à une majoration de salaire de 25 % ;

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

Régime dérogatoire sur demande expresse écrite du salarié : récupération

a) Chacune des 8 premières heures supplémentaires par semaine donne lieu à une bonification de 25 %, soit 1 heure 15 minutes récupérées pour 1 heure travaillée ;

b) Les heures suivantes donnent lieu à une bonification de 50 %, soit 1 heure 30 minutes récupérées pour 1 heure travaillée.

Pour les 40 heures supplémentaires annuelles suivantes, en cas de modulation du temps de travail, en cas de dépassement du plafond hebdomadaire de modulation :

Régime général : règlement

a) Chacune des 8 premières heures supplémentaires par semaine donne lieu à une majoration de salaire de 25 % ;

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

Régime dérogatoire sur demande expresse écrite du salarié : récupération

a) Chacune des 8 premières heures supplémentaires par semaine donne lieu à une bonification de 25 %, soit 1 heure 15 minutes récupérées pour 1 heure travaillée ;

b) Les heures suivantes donnent lieu à une bonification de 50 %, soit 1 heure 30 minutes récupérées pour 1 heure travaillée.

5.1.2.1.3. Pour les heures supplémentaires faites en cas de dépassement de la durée annuelle du temps de travail effectif dans le cadre d'une modulation du temps de travail :

En cas de dépassement de la durée annuelle du temps de travail effectif dans le cadre d'une modulation du temps de travail, chacune de ces heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 % et sont obligatoirement payées. Cependant, sur demande expresse écrite du salarié, elles peuvent être récupérées et donner lieu à une bonification de 25 %.

Les heures effectuées au-delà de la 35e heure, si elles donnent lieu à paiement, s'imputent sur le contingent annuel d'heures.

5.1.2.1.4. Repos compensateur obligatoire. (2)

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

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.

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, des heures de repos compensateur obligatoire prises ainsi que des crédits d'heures correspondants disponibles devra être tenu 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 lesquels ils doivent être pris.

5.1.3. Contingent annuel d'heures.

Le contingent annuel d'heures est fixé à 200 heures par an et par salarié.

En cas de modulation du temps de travail, le contingent annuel d'heures est fixé à 130 heures par an et par salarié.

5.1.4. Informations des salariés

L'employeur doit consulter au moins une fois par an le comité social et économique, sur les modalités d'utilisation du contingent d'heures supplémentaires et de son dépassement.

(1) Article étendu sous réserve que les articles L. 3121-11 et L. 3121-22 auxquels il fait référence soient entendus comme étant respectivement les articles L. 3121-27 et L. 3121-28 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi précitée.
(Arrêté du 10 août 2017 - art. 1)

(2) Article étendu sous réserve que la référence à l'article L. 212-5-1 ancien du code du travail s'entende comme étant la référence à l'article L. 3121-33 I nouveau du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016 précitée et sous réserve du respect de cet article qui prévoit que la contrepartie obligatoire en repos ne peut être inférieure à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises de vingt salariés au plus et à 100 % dans le entreprises de plus de vingt salariés.
(Arrêté du 10 août 2017 - art. 1)

ART. 5.2

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 social et économique 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. 3123-7 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.

Aux termes de l'article L. 3123-2 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 consecutives ;

-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 ancien du code du travail.

En tout état de cause, la durée de travail ne pourra pas exceder 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/ 3×18 = 24) et moins de 12 heures (18-18×1/3 = 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 jours-(52 jours de repos hebdomadaires + T jours fériés + 30 jours de congés payés légaux + jours de congés conventionnels ou résultant d'usage, en dehors de 30 jours de congés légaux) = X ;

X jours divisés par 6 jours ouvrables = Y semaines travaillées ;

Y x 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. 3123-36 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. 3123-35 du code du travail).

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. 3123-36 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 hôtesses 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).

ART. 5.3

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.

(1) Article étendu sous réserve que l'article L. 3121-33 auquel il fait référence soit entendu comme étant les articles L. 3121-16 et L. 3121-1 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi précitée.
(Arrêté du 10 août 2017 - art. 1)

ART. 5.4

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. 3164-1 du code du travail, l'amplitude journalière est égale à 12 heures maximum.

ART. 5.5

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 aux articles L. 3131-1*et L. 3131-2* (1) du code du travail, soit 35 heures consécutives.

En application de l'article L. 3132-3 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.

(1) Les termes " et L. 3131-2 " sont exclus de l'extension comme étant dépourvus d'objet.
(Arrêté du 10 août 2017 - art. 1)

ART. 5.6

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 du 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.

ART. 5.7

5.7.1. Définition des différentes catégories de cadres

5.7.1.1. Cadres dirigeants

Il s'agit des seuls cadres qui participent à la direction de l'entreprise et qui, cumulativement :

-assument des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur temps de travail ;

-sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ;

-perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

5.7.1.2. Cadres intégrés dans une équipe

Il s'agit des cadres qui sont occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'équipe, de l'atelier ou du service auquel ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être déterminée.

5.7.1.3. Cadres autonomes

Il s'agit des autres catégories des cadres qui ne sont visés ni par l'article L. 3111-2 ni par l'article L. 3121-39 du code du travail. Il s'agit des cadres dont la durée de 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 notamment au niveau de la gestion d'un golf, de l'entretien d'un terrain ou de l'enseignement.

5.7.2. Incidences en matière de durée du temps de travail

5.7.2.1. Cadres dirigeants

Les dispositions relatives à la durée du 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. Cadres intégrés

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

5.7.2.3.1 Exposé des motifs

Avec la signature d'un accord sur le forfait annuel en jours, les signataires ont affirmé leur attachement au droit à la santé, à la sécurité et au repos des salariés ayant un statut de cadre.

Dans ce cadre, les parties rappellent :
– l'obligation de maîtriser la charge de travail et sa répartition dans le temps concrétisée par le suivi de la charge de travail et l'examen des documents établis mensuellement par le cadre autonome ;
– le respect des obligations légales et conventionnelles prévoyant un repos quotidien de 11 heures, un repos hebdomadaire de 35 heures et six jours de travail consécutifs maximum relevant de la responsabilité de l'entreprise ;
– la liberté dont bénéficie le cadre autonome pour déterminer ses horaires de travail ainsi que la responsabilité patronale en la matière sans qu'il ne puisse être envisagé un quelconque transfert de cette responsabilité sur le cadre autonome ;
– la nécessité de fixer les jours de repos de façon concertée entre l'entreprise et le cadre autonome afin d'assurer une bonne répartition de la charge de travail sur l'année.

Après ces rappels, les signataires du présent avenant ont tenu à compléter la convention collective en précisant :
– la condition d'autonomie requise pour bénéficier d'un calcul annuel de la durée du travail en jours ;
– le renforcement du suivi de la charge de travail des cadres concernés.

5.7.2.3.2 Personnel autonome

Le régime de forfait en jours mis en place par la présente convention collective est réservé aux salariés considérés comme “cadres autonomes”.

Les “cadres autonomes” tels que définis par la convention collective dans le respect des dispositions légales prévues aux articles L. 3121-58 et suivants du code du travail sont les cadres qui organisent librement leur activité dans le respect des nécessités liées aux missions confiées, du bon fonctionnement des équipes de travail et des règles internes de fonctionnement de l'entreprise.

Un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut déterminer les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours.

En l'absence d'accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement portant sur ce point, peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année les cadres relevant au minimum du groupe VI “Cadres” tel que défini par l'accord 10.1 de la convention collective, sous

réserve du respect des critères prévus par la présente convention et par la loi.

La rémunération annuelle de ce cadre autonome dépend de ses fonctions matérialisées notamment par un volume d'activité annuel et des objectifs négociés. Il dispose d'une grande liberté dans la conduite et l'organisation des missions correspondant à cette fonction, à ce volume d'activité et dans la détermination du moment de son travail.

Les parties au contrat de travail, déterminent par écrit le nombre de jours compris dans le forfait annuel, dans la limite fixée à l'article 5.7.2.3.3 ainsi que les modalités d'appréciation du volume d'activité, des objectifs, des missions tant fonctionnelles qu'opérationnelles confiées et notamment :
– la périodicité des rencontres ;
– les documents utiles ;
– les mesures applicables, le cas échéant, en cas de dépassement des objectifs ;
– le temps d'encadrement ;
– le consentement du salarié.

5.7.2.3.3 Charge de travail

Le nombre de jours travaillés ne peut excéder le plafond défini par la loi soit 218 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 globale 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 consécutifs au maximum et un repos de 35 heures au minimum).

Un planning annuel prévisionnel veillant à une répartition équilibrée du travail sur l'année est établi en concertation entre le cadre et son responsable. Un suivi et une déclaration mensuelle indiquant les jours et demi-journées travaillées et non travaillées, leurs positionnements et leurs qualifications, sont transmis auprès du service en charge de la gestion du temps de travail.

Conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail, un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait jours sur l'année. Cet entretien a pour objet de faire un bilan.

Le relevé mensuel ne doit en aucun cas se substituer à l'entretien annuel.

Celui-ci porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que sur la rémunération du salarié. Ce bilan donne lieu à un compte-rendu écrit et pourra éventuellement déboucher sur des décisions si un ou des dysfonctionnements sont constatés.

Ces différentes modalités constituent la vérification a posteriori de l'adéquation de la charge de travail et protègent la sécurité et la santé du cadre autonome.

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.

La déclaration mensuelle des jours et demi-journées travaillées et non travaillées est tenue par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Il doit être établi chaque mois et est le support de déclaration obligatoire des situations pouvant éventuellement être rencontrées :
– difficultés dans l'organisation du travail ;
– charge de travail excessive ;
– alerte sur le non-respect des dispositions légales relatives aux repos quotidien (11 heures consécutives) et hebdomadaires (35 heures consécutives).

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

5.7.2.3.4 Droit à la déconnexion du salarié

Les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale sont définies par un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

À défaut de stipulations conventionnelles, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur puis communiquées par tout moyen aux salariés concernés. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ces modalités doivent être conformes à la charte mentionnée au 7° de l'article L. 2242-17 du code du travail.

En tout état de cause, le salarié en forfait jours a droit à une “déconnexion” effective. Celle-ci est notamment garantie par l'assurance d'un équilibre « vie professionnelle – vie personnelle et familiale ».

L'employeur s'assurera des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Il est précisé que, dans ce contexte, les salariés en forfait annuel en jours, en concertation avec leur employeur, gèrent librement le temps à consacrer à l'accomplissement de leur mission.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail de ces salariés devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Si un salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

5.7.2.3.5 Entrée, sortie ou absence en cours de période de référence

En cas d'absence et/ou de départ en cours de période, la rémunération du salarié est régularisée par application du calcul suivant :

(nombre de jours travaillés × par le salaire annuel du salarié) / nombre de jours fixés par le forfait

En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence ou de non-acquisition d'un droit complet à congés payés, la durée du travail annuelle des salariés concernés sera calculée au pro rata temporis.

Le forfait jour sera recalculé au pro rata temporis du temps de présence sur la période concernée en cas d'année incomplète. Il y sera, le cas échéant, ajouté les jours de congés payés non acquis. Par ailleurs, le nombre de jours de repos supplémentaires sera recalculé en conséquence.

5.7.3. Mention dans le contrat de travail

La catégorie de cadre et les dispositions relatives à la durée du travail applicables doivent être mentionnées dans le contrat de travail ou, au besoin, par avenant pour les contrats antérieurs. (5)

(1) Article étendu sous réserve que les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait soient précisées par accord d'entreprise ou d'établissement dans le respect des exigences jurisprudentielles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2323-9 du code du travail.
(Arrêté du 10 décembre 2015 - art. 1)

(5) Alinéa étendu sous réserve qu'il ne fasse pas obstacle à l'application des dispositions de l'article L. 3121-45 du code du travail.
(Arrêté du 10 décembre 2015 - art. 1)

ART.

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

ART. 9.1

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. À cette fin, plusieurs dispositifs peuvent être mobilisés.

9.1.1. Dispositifs de formation

La formation professionnelle continue est ouverte aux salariés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Ils ont accès aux dispositifs de formation déterminés par la loi du 5 septembre 2018 (articles L. 6111-1 et suivants du code du travail) tels que le plan de développement des compétences prévu, le cas échéant, par l'entreprise, la mobilisation du compte personnel de formation (CPF), l'apprentissage, les contrats de professionnalisation, la promotion ou reconversion par l'alternance et le dispositif de transition professionnelle.

9.1.2. Conseil en évolution professionnelle

Un conseil en évolution professionnelle (CEP) est accessible à toute personne conformément à l'article L. 6111-6 du code du travail. Les organismes habilités à délivrer le service du CEP sont à ce jour Pôle emploi, l'Apec, les missions locales, Cap emploi pour les personnes en situation de handicap et l'organisme désigné régionalement après avis du CREFOP. Ce conseil gratuit accompagne les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Le CEP se structure pour les bénéficiaires autour d'un accueil individualisé, d'un conseil personnalisé et d'un accompagnement à la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle.

9.1.3. Entretien professionnel

Le salarié, selon les textes en vigueur au jour de la signature, est informé à son embauche qu'il bénéficie tous les deux ans, d'un entretien professionnel qui doit lui permettre d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi. Il est distinct de l'entretien d'évaluation et donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité, conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 dudit code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, ou au terme d'un mandat syndical.

Tous les six ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, conformément à l'article L. 6315-1-II. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ce bilan qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus à l'article L. 6315-1 du code du travail, et d'apprécier si le salarié a suivi au moins une action de formation non obligatoire au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail.

ART. 9.2

Afin de renforcer les moyens de la formation professionnelle et de mutualiser les efforts d'investissement des entreprises de la branche, une contribution conventionnelle est instaurée. Le montant et les modalités d'utilisation sont précisés ci-après.

9.2.1. Assiette des contributions et échéance de versement

L'assiette des contributions est constituée de l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations brutes après déductions forfaitaires éventuelles pour frais professionnels.

Les entreprises versent obligatoirement aux Urssaf la contribution légale due en application des articles L. 6331-1 ou L. 6331-3 et suivants du code du travail.

9.2.2. Contribution légale

Les employeurs concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage notamment par le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,55 % de l'assiette des contributions.

Pour les entreprises d'au moins 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 1 % de l'assiette des contributions.

La taxe d'apprentissage est égale à 0,68 % de l'assiette retenue (définie à l'art. 9.2.1) ou à 0,44 % de l'assiette retenue (définie à l'art. 9.2.1) spécifiquement pour les établissements situés dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Pour l'ensemble des établissements exceptés ceux situés dans les trois départements mentionnés précédemment, elle est composée de deux parts dont la première est recouvrée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle et la seconde est destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. La part collectée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,59 % de l'assiette retenue et le solde destiné aux dépenses libératoires est égal à 0,09 % de la même assiette.

À noter, les établissements situés dans les trois départements mentionnés précédemment (Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle) ne sont pas redevables du solde de la taxe d'apprentissage.

9.2.3. Financement du compte personnel de formation des salariés en CDD

Pour financer le compte personnel de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, les entreprises versent obligatoirement une contribution dont le montant est égal à 1 %, calculée en application de l'article L. 6331-6 du code du travail, sur la masse salariale brute versée aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année. Lorsque le contrat à durée déterminée s'est poursuivi par un contrat à durée indéterminée, le versement n'est pas dû.

9.2.4. Contribution conventionnelle mutualisée (à compter du 1er janvier 2024)

Pour renforcer les moyens de la formation professionnelle de la branche, il est créé une contribution conventionnelle que toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du golf verseront chaque année.

Le montant de cette contribution conventionnelle est fixé de la façon suivante :
• 0,25 % du montant des rémunérations brutes versées aux salariés en CDI et aux salariés en CDD pour toutes les structures.

La contribution conventionnelle est versée à l'AFDAS. À partir de l'année 2025 la branche pourra confier cette collecte à son OPCO ou à l'Urssaf selon l'évolution réglementaire. Cette décision relèvera de la décision de la commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles.

Ces versements sont mutualisés et gérés dans une section professionnelle spécifique au sein de l'AFDAS. La mutualisation des fonds intervient entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention, quel que soit le seuil d'effectif.

Les fonds collectés sont, dès le premier euro de la collecte réalisée, exclusivement réservés au financement d'actions bénéficiant aux entreprises et aux salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention, et restent entièrement acquis à la branche sans limitation de durée ; les fonds non consommés sont reportables d'année en année.

Le bénéfice des actions et prises en charge financées par ces fonds mutualisés est réservé aux entreprises à jour du versement de ladite contribution.

9.2.5. Contribution volontaire

Toute structure, quel que soit son effectif, peut verser auprès de l'AFDAS une contribution supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Cette contribution volontaire est inscrite au compte de la structure et peut être utilisée en complément des financements obtenus au titre de la contribution légale ou conventionnelle.

ART. 9.3

La contribution conventionnelle mutualisée doit contribuer au développement de la formation professionnelle continue dans les entreprises de la branche, à la sécurisation des parcours professionnels, et au développement des compétences.

Elle peut être utilisée notamment pour financer ou cofinancer (1) :
– des actions de formation réalisées, dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise au bénéfice de salariés ;
– des actions de formation de longue durée en vue de reconversions professionnelles internes ou externes ;
– des actions de formations réalisées dans le cadre de la promotion ou reconversion par l'alternance et plus généralement des actions de formation réalisées en alternance ;
– des formations réalisées dans le cadre du compte personnel de formation, dans le cadre d'une politique d'abondement défini par la branche ;
– des formations, dispensées par des organismes de formation, de tuteurs qui accompagnent les salariés en reconversion et mobilité professionnelle ;
– des actions de tutorat dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une promotion ou reconversion par alternance *ou les actions de maître d'apprentissage* (2) ;
– des actions d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 250 salariés ;
– des actions qui participent au développement des compétences des salariés.

Les formations réalisées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne sont pas éligibles à la contribution conventionnelle.

Cette contribution est exclusivement réservée au financement d'actions bénéficiant aux entreprises et salariés de la branche du golf, au sein de l'AFDAS, et reste entièrement acquise à la branche. Elle est gérée au sein d'une commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles propre à la branche. La commission, après discussions avec la commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF), définira chaque année les actions financées prioritairement par cette contribution conventionnelle.

(1) Le 2e alinéa de l'article 9.3 de la convention collective est étendu sous réserve du respect de l'article L. 6332-1-2 du code du travail qui prévoit la mobilisation de la contribution conventionnelle pour le financement des dispositifs de la formation professionnelle continue.
(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

(2) Au 8e alinéa de l'article 9.3 de la convention collective, les termes « ou les actions de maître d'apprentissage » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent à l'article L. 6332-1-2 du code du travail qui prévoit la mobilisation de la contribution conventionnelle pour le financement des dispositifs de la formation professionnelle continue.
(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

ART. 9.4

Une commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles (dite CGC) propre à la branche est constituée paritairement selon les dispositions de l'accord constitutif de l'AFDAS du 1er avril 2019 déclinées ci-après. La commission est composée des représentants titulaires des organisations syndicales et des organisations d'employeurs représentatives dans la branche. Chaque collège dispose, en sus, d'un nombre égal de suppléants qui n'ont voix délibérative qu'à l'occasion de leur suppléance.

La commission comprend un nombre égal de représentants des organisations syndicales des salariés et d'employeurs, représentatives au niveau de la branche professionnelle. La composition prend en compte la mesure de la représentativité des différentes organisations syndicales et des organisations d'employeurs qui la composent au moment de sa constitution. Le mandat des titulaires et suppléants est de quatre ans selon une temporalité correspondant à celle du mandat des membres du conseil d'administration de l'AFDAS. Les membres de la commission peuvent éventuellement s'accorder pour démissionner en cours de mandat et pour permettre de nouvelles désignations, par exemple, après une nouvelle mesure de la représentativité. Le quorum est atteint si la moitié des membres par collège sont présents ou représentés et, à défaut, la commission de gestion de la contribution conventionnelle ne peut pas se réunir. Les propositions de décisions de la CGC sont prises à la majorité des membres présents ou représentés (hors abstention, votes blancs ou nuls). La présidence et la vice-présidence de la CGC est assurée alternativement chaque année par le président du collège employeurs et le président du collège salariés (changement au 1er janvier) sachant que le président de chaque collègue est désigné pour la durée de l'ensemble du mandat.

Cette commission est chargée d'instruire et d'arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et à l'affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle sous le contrôle du conseil d'administration et de l'AFDAS. À ce titre, elle est chargée de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle définie par le présent accord. Elle a donc pour missions :
– de préciser les critères de prise en charge des actions éligibles à la contribution conventionnelle mutualisée ;
– d'assurer, à partir des états qui lui sont régulièrement communiqués par l'AFDAS, le suivi, le pilotage budgétaire et la validation de la conformité des actions éligibles au cofinancement ou au financement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle ;
– de veiller à l'équilibre de l'affectation des ressources collectées grâce à la contribution conventionnelle mutualisée. À ce titre, elle pourra décider, le cas échéant, de plafonner la consommation de la contribution en fonction des ressources encore disponibles et selon chaque dispositif de formation professionnelle envisagé ;
– de veiller à ce que les actions de formation professionnelle bénéficient de façon égale aux femmes et aux hommes, de manière à favoriser une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle. Elle pourra s'appuyer à cette fin sur les données de consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle mutualisée fournies par l'AFDAS ;
– d'examiner la possibilité de mobiliser la contribution conventionnelle pour certaines actions réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences.

La commission pourra, dans ce cadre et au vu notamment de la consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle, ajuster les critères d'utilisation de cette contribution conventionnelle.

ART. 9.5

9.5.1. Contrat de professionnalisation

9.5.1.1. Objet

Ce contrat de travail a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

9.5.1.2. Public visé

Le contrat de professionnalisation est accessible :
– à toutes les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
– aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
– aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

9.5.1.3. Qualifications visées

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :
– un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
– un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
– une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective du golf.

9.5.1.4. Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

Il s'agit d'un contrat :
– soit à durée indéterminée. L'action de professionnalisation se situe alors au début du contrat ;
– soit à durée déterminée, conclu au titre de l'article L. 1242-3 du code du travail.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée est comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

9.5.1.5. Durée de l'action de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 % et 50 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au contrat de professionnalisation.

9.5.1.6. Tutorat

L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner.

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. (1)

Les missions du tuteur sont les suivantes :
1. Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
2. Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ; à cet égard, le tuteur réalisera avec le stagiaire, toutes les semaines, un bilan individuel et une séquence de face-à-face pédagogique en lien avec la progression pédagogique du centre de formation ;
3. Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
4. Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
5. Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés tous contrats confondus (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation ou de stage). (2)

L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

9.5.2. Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

9.5.2.1. Objet

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

La reconversion ou la promotion par l'alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

9.5.2.2. Public visé

La reconversion ou la promotion par alternance concerne :
– les salariés en contrat à durée indéterminée ;
– les salariés, qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport ;
– les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion) ;
– les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Les salariés visés sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

9.5.2.3. Qualifications visées

La reconversion ou la promotion par alternance a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :
– un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
– un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
– *une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective du golf* (3).

Elle peut également permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

9.5.2.4. Certifications professionnelles visées

La liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par alternance est fixée en annexe du présent avenant. Elle tient compte des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. (4)

9.5.2.5. Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail.

Aucune durée minimale n'est applicable aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences ainsi qu'aux validations des acquis de l'expérience.

9.5.2.6. Durée de l'action de formation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Conformément à l'article L. 6325-14, la reconversion ou la promotion par alternance s'effectue selon les durées des actions de formation prévues pour le contrat de professionnalisation définies à l'article 9.5.1.5 du présent accord.

(ancien article 9.10)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-15 du code du travail.
(Arrêté du 7 décembre 2018 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6325-9 du code du travail.
(Arrêté du 7 décembre 2018 - art. 1)

(3) Les termes de l'article 9.10.2.3 « une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective du golf » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(4) Le 1er alinéa de l'article 9.10.2.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6332-89 du code du travail.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

ART. 9.6

Afin d'accompagner les entreprises dans la définition de leur politique de formation, les salariés dans leurs projets professionnels ainsi que les partenaires sociaux dans leur politique d'emploi et de formation au sein de la branche un observatoire des métiers et qualifications est mis en place.

L'observatoire doit être un outil de connaissances et d'informations sur les évolutions des emplois et des qualifications. Il a notamment pour objet de recueillir et analyser les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation afin d'anticiper les évolutions de l'emploi, des compétences et les besoins de formation dans le secteur du golf.

Le financement des travaux de cet observatoire sera assuré par un budget défini par l'OPCO de la branche au titre de ses frais d'information et de mission dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

ART. 2.1

2.1.1. Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de deux représentants (un titulaire et un suppléant) par organisation syndicale de salariés reconnue représentative par l'arrêté du ministre du travail pris en application de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives par arrêté du ministre du travail pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

2.1.2. Fonctionnement

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins trois fois par an, soit en formation mixte, soit en formation paritaire.

2.1.3. Missions

2.1.3.1. Négociation et interprétation de la convention collective nationale

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter, réviser et interpréter la présente convention collective nationale.

Les demandes d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention et être soumis à extension.

2.1.3.2. Représentation de la branche

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi.

2.1.3.3. Enregistrement des accords d'entreprise (1)

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation enregistre les accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée et l'aménagement temps de travail et aux congés conclus et transmis par les structures de la branche.

2.1.3.4. Établissement d'un rapport annuel d'activité (2)

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est chargée de réaliser le rapport d'activité prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la commission, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

2.1.3.5. Observatoire de branche

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

(1) L'article 2.1.3.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 13 février 2020 - art. 1)

(2) L'article 2.1.3.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
(Arrêté du 13 février 2020 - art. 1)

ART. 2.1

2.1.1. Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de deux représentants (un titulaire et un suppléant) par organisation syndicale de salariés reconnue représentative par l'arrêté du ministre du travail pris en application de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives par arrêté du ministre du travail pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

2.1.2. Fonctionnement

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins trois fois par an, soit en formation mixte, soit en formation paritaire.

2.1.3. Missions

2.1.3.1. Négociation et interprétation de la convention collective nationale

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter, réviser et interpréter la présente convention collective nationale.

Les demandes d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention et être soumis à extension.

2.1.3.2. Représentation de la branche

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi.

2.1.3.3. Enregistrement des accords d'entreprise (1)

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation enregistre les accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée et l'aménagement temps de travail et aux congés conclus et transmis par les structures de la branche.

2.1.3.4. Établissement d'un rapport annuel d'activité (2)

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est chargée de réaliser le rapport d'activité prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la commission, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

2.1.3.5. Observatoire de branche

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

(1) L'article 2.1.3.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 13 février 2020 - art. 1)

(2) L'article 2.1.3.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
(Arrêté du 13 février 2020 - art. 1)

ART. 2.2

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 CIF, 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.

NOTA

ART. 2.3

2. 3. 1. Objet du fonds d'aide au développement du paritarisme

Il est institué un fond pour le fonctionnement et le développement du paritarisme destiné à financer notamment :
– les remboursements de frais des représentants composant les délégations des salariés et des employeurs participant aux réunions et travaux relatifs d'une part, à la convention collective nationale du golf et à son évolution et d'autre part, au fonctionnement de la convention collective nationale du golf :
— commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
— commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) ;
— commission paritaire nationale de santé et prévoyance ;
— groupes de travail et commissions décidés dans un cadre paritaire.
– la mise en œuvre d'études, d'enquêtes sur la branche ou d'actions décidées par les partenaires sociaux dans le cadre de la CPPNI du golf et sur proposition des autres commissions paritaires.

2. 3. 2. Gestion du fonds d'aide pour le développement du paritarisme

Une association de gestion créée par les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés définira les modalités de prise en charge des dépenses et fixera les modalités de gestion des fonds collectés.

Un règlement intérieur sera négocié par les partenaires sociaux afin de préciser les frais qui seront pris en charge par le fonds.

Un mandat de gestion du fonds sera établi par les partenaires sociaux ; il devra notamment mentionner le choix du gestionnaire, les frais de gestion, les modalités de présentation des comptes annuels, le choix des placements financiers, etc.

Un préciput peut être accordé en fin d'année aux organisations syndicales représentant les employeurs et les salariés : les modalités d'évaluation et d'attribution sont fixées dans le règlement intérieur de l'association " Fonds d'aide au développement du paritarisme pour la convention collective nationale du golf ".

2. 3. 3. Financement du fonds d'aide au développement du paritarisme

2. 3. 3. 1. Montant de la cotisation

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle à la charge de toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf. Cette cotisation est assise sur la masse salariale brute de l'effectif salarié telle qu'elle est définie pour la contribution à la formation professionnelle continue.

Le taux de cette cotisation est fixé à 0, 05 % et sera appelé dès le premier euro.

Ce taux sera renégocié annuellement au regard des objectifs fixés par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

2. 3. 3. 2. Collecte de la cotisation

L'organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche est chargé du recouvrement de cette cotisation qui se fera en même temps, mais distinctement, que les cotisations de la formation professionnelle et dans les mêmes conditions.

ART. 8.1

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.

ART. 8.2

Les absences pour représentation syndicale sont définies par la loi.

Les frais de déplacement pour négociation paritaire sont pris en charge par les employeurs (articles L. 2232-3 et L. 2232-8 du code du travail).

ART. 8.3

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

ART. 8.4

En application de l'article L. 3142-7 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.

(1) Article étendu sous réserve que les articles L. 3142-7 et suivant auxquels il fait référence soient entendus comme étant les articles L. 2145-5 et suivants du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.
(Arrêté du 10 août 2017 - art. 1)

ART. 8.5

Dans les circonstances ci-après et moyennant le justificatif, le personnel bénéficie d'un congé payé spécial indépendant des congés légaux :
– 4 jours ouvrables pour le mariage du salarié ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
– 4 jours ouvrables pour le décès du conjoint, du concubin ou d'un partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
– 5 jours ouvrables pour le décès d'un enfant ou 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
– 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant ;
– 3 jours ouvrables pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
– 3 jours ouvrables pour le décès du père ou de la mère ;
– 3 jours ouvrables pour le décès d'un frère ou d'une sœur du salarié ;
– 3 jours ouvrables pour le décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié ;
– 2 jours ouvrables pour l'annonce de la survenance d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

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

Ils sont assimilables à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée des congés payés et le décompte des heures supplémentaires.

8.5.1. Congés décès enfant âgé de moins de 25 ans

En cas de décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de huit jours qui peuvent être fractionnés dans des conditions prévues par décret. Le salarié informe l'employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

ART. 10.1

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	DÉFINITION GÉNÉRALE	DÉFINITION COMPLÉMENTAIRE	EXEMPLES DE COMPÉTENCES acquises par diplôme ou expérience professionnelle
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 un responsable.	Sans formation spécifique ou sans expérience professionnelle
II Employés, ouvriers	Exécution avec délégation de tâches prescrites exigeant une adaptation à l'emploi de courte durée.	Effectue sous le contrôle d'un responsable des tâches dont les conditions d'exécution peuvent comporter une part limitée d'initiative.	CAP BEP CS jardinier de golf CS mécanicien de golf ou expérience professionnelle équivalente
III Employés, ouvriers	Exécution avec délégation de tâches prescrites exigeant une formation préalable et une adaptation à l'emploi.	Effectue sous le contrôle d'un responsable des tâches dont les conditions d'exécution peuvent comporter une part d'initiative.	Compétences confirmées ou supérieures à celles du groupe II ou équivalentes
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 modes 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
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 BEES golf 2e degré DUT GEA golf Diplôme d'Etat (DE) spécialisé perfectionnement sportif mention golf ou expérience

			professionnelle équivalente Certification d'intendant de terrain de golf
VI Cadres	Direction d'un secteur d'activité sous le contrôle de la direction du golf ou direction de 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.	Diplôme d'Etat supérieur (DES) spécialisé perfectionnement sportif mention golf Compétences confirmées ou supérieures à celles du groupe V ou équivalentes Certification d'intendant de terrain de golf
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 VI ou équivalentes Certification d'intendant de terrain de golf
Hors groupe	Mandataires sociaux, directeurs généraux.		

NB. — Les diplômes ou expériences professionnelles cités en exemples concernent l'ensemble des professions présentes dans les entreprises relevant de la présente convention ; cette liste n'est pas exhaustive.

Emplois repères

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	Femme de ménage		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		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	Comptable 1er échelon Secrétaire comptable Responsable des services généraux	Enseignant de golf	Vendeur Responsable boutique	Premier de cuisine Chef de rang Chef de partie Second de cuisine
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	Comptable 2e échelon Directeur de golf d'une micro-structure Adjoint de direction d'une petite structure	Enseignant de golf Entraîneur de club	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	Directeur adjoint de golf Directeur de golf d'une petite structure Adjoint de direction d'une structure standard	Enseignant de golf Responsable enseignement Entraîneur de club Entraîneur de haut niveau	Gestionnaire boutique	Responsable restauration Maître d'hôtel Chef de cuisine Directeur de restauration

Intendant de terrain d'une structure standard Surintendant de terrain		Directeur de golf d'une structure standard	Responsable enseignement Entraîneur de club Entraîneur de haut niveau		Directeur de restauration
Surintendant de terrain		Directeur de golf	Entraîneur de haut niveau		

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 commercialqui 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.

ART. 10.2

10.2.1. Salaires – Temps complet

Les rémunérations brutes minimales applicables au 1er avril 2026, 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.

Groupes	Salaire mensuel (151,67 heures/mois)	Variation/avenant n° 92 d'avril 2025	Taux horaires
Groupe 1	1 882,56 €	1,65 %	12,41 €
Groupe 2	1 899,84 €	1,65 %	12,53 €
Groupe 3	1 975,06 €	1,65 %	13,02 €
Groupe 4	2 136,68 €	1,65 %	14,09 €
Groupe 5	2 379,63 €	1,65 %	15,69 €
Groupe 6 (1)	3 032,22 €	1,65 %	19,99 €
Groupe 7 (2)	3 586,21 €	1,65 %	23,65 €

De plus les rémunérations minimales globales annuelles des cadres doivent respecter les règles suivantes (1) (2) (3) :
(1) Pour les salariés du groupe 6 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les « chaîne(s) » de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure à 38 524 euros.
(2) Pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les « chaîne(s) » de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale.
(3) Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait jours.

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.

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 *(2)*

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.

(1) Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait jours.

(2) 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. (Arrêté du 23 mai 2003, art. 1er)

ART. 10.3

Conformément aux articles L. 2242-1 et suivants 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.

ART. 1.1

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.

« Par " les entreprises ayant pour activité principale la gestion et l'exploitation de parcours de golf et des services s'y rattachant ", les partenaires sociaux de la branche golf entendent notamment que toute entreprise, dont l'activité vise à garantir la pérennité de cette dernière par et autour de l'exploitation de parcours de golf, entre dans le champ d'application de la branche golf.

Par " les activités s'y attachant ", les partenaires sociaux de la branche golf entendent toutes les activités inhérentes au parcours de golf, c'est-à-dire les activités déployées d'abord et avant tout pour répondre, principalement mais pas exclusivement, aux besoins du public golfeur et dont la viabilité économique dépend de l'existence dudit parcours. Sont notamment visées les activités de location ou de vente d'articles de matériel de sport, les activités de restauration et d'hébergement, les activités d'enseignement individuel ou collectif et / ou d'entraînement en vue de la compétition, les activités liées à l'animation d'une école de golf, les activités liées à l'organisation et / ou à l'accueil de compétitions de golf de quelque nature qu'elle soit, la maintenance du terrain et des espaces verts et sportifs attenants et / ou annexes.

La notion d'activité principale s'entend alors de la gestion et l'exploitation d'un ensemble d'activités ayant pour support le parcours de golf, l'activité golfique proprement dite mais également toutes les activités dont l'existence est indissociable de celle du parcours.

L'affiliation à la fédération française de golf est un indice pouvant déterminer l'activité de l'entreprise.

ART. 1.2

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.

ART. 1.3

La présente convention ne peut être la cause de restriction aux avantages 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. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

ART. 7.1

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 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.

ART. 7.2

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

ART. 7.3

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.

ART. 7.4

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.

ART. 7.5

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.

ART. 7.6

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 social et économique ou s'il n'existe 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 prix 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.

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.

NOTA

ART. 3.1

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 Ier de la deuxième partie 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 aux articles L. 1132-1, L. 1132-2, L. 1132-3, L. 1132-4 et L. 1134-1 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.

ART. 3.2

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 conformément aux dispositions légales.

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.

ART. 3.3

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. 2143-6 du code du travail les syndicats représentatifs dans l'établissement ont la possibilité de charger un représentant du personnel élu (délégué du personnel ou délégation du personnel du comité économique et social) des fonctions de délégué syndical.

Seul le représentant du personnel élu titulaire peut ainsi être 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.

ART. 3.4

3.4.1. Période transitoire

Les entreprises de la branche ont jusqu'au 31 décembre 2019 pour mettre en place un comité social et économique.

Les mandats qui ne sont pas arrivés à expiration peuvent se poursuivre jusqu'à cette date.

3.4.2. Élection

En matière d'élections professionnelles les dispositions légales devront être appliquées.

3.4.3. Rôle

Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le rôle du CSE peut varier selon la taille de l'entreprise conformément aux dispositions légales précisées ci-après.

3.4.3.1. Rôle du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés

La délégation du personnel au comité social et économique, dans les entreprises de 11 à 49 salariés, a pour mission, conformément à l'article L. 2312-5 du code du travail, de :
– présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
– promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
– exercer le droit d'alerte prévu aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail ;
– saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Néanmoins, ces attributions peuvent être étendues par voie d'accord collectifs de travail ou d'usages.

3.4.3.2. Rôle du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés

3.4.3.2.1. Attributions économiques

Les attributions économiques du CSE sont définies au sein des articles L. 2312-8 à L. 2312-77 du code du travail. La présente liste n'est en aucun cas exhaustive.

Le CSE a pour mission :
– l'expression collective des salariés ;
– il peut être consulté sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, l'analyse et la prévention des risques professionnels ;
– d'informer et d'accompagner l'inspecteur du travail dans le cadre de ses visites au sein de l'entreprise.

3.4.3.2.2. Attribution sociales et culturelles

L'article L. 2312-78 définit les attributions du CSE en matière d'activités sociales et culturelles réalisées prioritairement au bénéfice des salariés. Le CSE assure, contrôle et participe à la gestion de celles-ci.

3.4.4. Baisse de l'effectif

Lorsque l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant les 12 mois précédant le renouvellement de l'instance, l'article L. 2312-3 du code du travail prévoit que les attributions du CSE sont réduites à celles du CSE dans les entreprises de 11 salariés à 49 salariés.

À l'expiration du mandat des membres de la délégation du personnel au CSE, l'article L. 2313-10 du code du travail prévoit que l'instance n'est pas renouvelée si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs.

ART. 3.5

Régime transitoire :

Conformément à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, article 9, II, les mandats du CHSCT se terminant entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2019, le CSE est mis en place à leur terme et au plus tard le 31 décembre 2019.

Les mandats du CHSCT se terminant après le 31 décembre 2019, cesseront à cette date de manière anticipée.

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée dans :
– les entreprises d'au moins 300 salariés ;
– les établissements d'au moins 300 salariés.

Dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer cette commission s'il l'estime nécessaire notamment en raison de la nature des activités ou de l'équipement des locaux.

Cette commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité, sauf exceptions.

Les membres de la commission sont désignés par le CSE parmi ses membres par une résolution.

La commission, présidée par l'employeur ou son représentant, comprend au minimum 3 membres.

ART. 3.6

Régime transitoire :

Les dispositions relatives à la délégation unique du personnel (L. 2326-1 et suivants du code du travail) ont été abrogées par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017.

Conformément à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, article 9, II.

Les mandats des délégations uniques du personnel se terminant entre le 1er janvier 2019 et le 31décembre 2019, le CSE est mis en place à leur terme et au plus tard le 31 décembre 2019.

Les mandats des délégations uniques du personnel se terminant après le 31 décembre 2019, cesseront à cette date de manière anticipée et un CSE devra être mis en place dès le 1er janvier 2020.

L'article 3.6 de la présente convention sera donc caduc à compter du 1er janvier 2020.

Les DUP dont le mandat n'est pas encore terminé jusqu'à la fin de l'année demeureront régies par le présent article jusqu'à leur substitution par le CSE.

ART. 3.7

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.

ART. 11.1

11.1.1. Champ d'application

1. Les entreprises concernées par la couverture prévoyance des salariés non-cadres

Sont concernées toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998.

2. Les salariés couverts

L'ensemble des salariés non-cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017, des entreprises visées au 1 du présent article, sont couverts sans condition d'ancienneté.

11.1.2. Adhésion des entreprises et affiliation des salariés

1. Adhésion des entreprises

L'ensemble des entreprises visées à l'article 11.1.1.1 sont tenues d'adhérer à un contrat collectif et obligatoire de prévoyance mettant en œuvre la couverture définie par la présente convention collective nationale.

Cependant, les entreprises disposant déjà d'une couverture prévoyance au 1er janvier 2016 et comprenant l'ensemble des garanties pour un niveau de prestations égal ou supérieur à celles définies à l'article 11.1.3 ne sont pas tenues de remettre en cause leurs propres garanties.

En revanche, les entreprises ayant mis en place avant le 1er janvier 2016 une couverture prévoyance d'un niveau inférieur aux garanties définies à l'article 11.1.3 doivent se mettre en conformité avec les dispositions de la couverture conventionnelle.

2. Affiliation des salariés

Les entreprises relevant du champ d'application de la présente CCN devront affilier l'ensemble des salariés visés à l'article 11.1.1.2, à compter de l'embauche, à un contrat collectif et obligatoire de prévoyance comprenant les garanties définies à l'article 11.1.3.

11.1.3. Définition des garanties

1. Incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, le salarié bénéficie du versement d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base – régime agricole ou régime général.

Délai de franchise

Pour les salariés ayant acquis un an d'ancienneté dans l'entreprise, le versement de l'indemnité journalière complémentaire intervient après le dernier jour d'absence ayant donné lieu à un complément de rémunération par l'employeur conformément aux articles L. 1226-1 et suivants du code du travail (loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 sur la mensualisation).

Pour les salariés n'ayant pas acquis un an d'ancienneté dans l'entreprise le versement de l'indemnité journalière complémentaire intervient à compter du 31e jour d'arrêt de travail continu.

Montant de l'indemnisation

Le cumul de l'indemnité du régime de base et de l'indemnité complémentaire ne doit pas excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Si à la date d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 11.1.9, ce cumul sera limité 100 % de la rémunération nette équivalente à l'assiette des prestations.

Durée de l'indemnisation

L'indemnité complémentaire est versée jusqu'au premier des trois événements suivants : reprise d'activité, classement en invalidité par le régime de base ou liquidation des droits à retraite.

2. Invalidité et incapacité permanente professionnelle

En cas d'invalidité de 2e ou 3e catégorie, ou en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, si le salarié a un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 33 %, il bénéficie du versement d'une pension complémentaire d'un montant égal à 20 % du salaire annuel de référence.

Cette pension ne pourra en aucun cas dépasser le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Si à la date d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 11.2.9, ce cumul sera limité 100 % de la rémunération nette équivalente à l'assiette des prestations.

3. Décès

En cas de décès du salarié, ses ayants droit bénéficient des prestations suivantes :
– un capital décès ;
– une rente éducation ;
– le remboursement des frais d'obsèques.

Dans le cadre de la garantie décès, par conjoint, il faut entendre la personne mariée non séparée de corps. Sont assimilés au conjoint :
– la personne ayant conclu un Pacs ;
– le concubin, à condition de justifier d'au moins 2 ans de vie commune et d'être libre de tout lien de mariage ou de Pacs. La condition de durée est considérée comme remplie lorsque au moins un enfant est né de cette union.

Dans le cadre de la garantie décès, sont considérés comme " à charge " :
– les enfants à naître ;
– les enfants nés viables ;
– les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusque au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire ;
– les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus,
et ce :
– – jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
– – jusqu'à leur 26e anniversaire et sous condition :
– – – soit de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
– – – soit d'être en apprentissage ;
– – – soit de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
– – – soit d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
– – – soit d'être employés dans un établissement et service d'aide par le travail ou dans un métier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
– – sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalide civil.

Capital décès

En cas de décès du salarié, l'organisme assureur choisi par l'entreprise verse au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) auprès de l'organisme assureur un capital d'un montant égal à 100 % du salaire annuel de référence.

En l'absence de désignation par le salarié, le capital sera versé dans l'ordre suivant :
– au conjoint ;
– à défaut, aux enfants ;
– à défaut, aux parents ;
– à défaut, aux grands-parents ;
– à défaut, aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

Ce capital est versé par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive du salarié (invalidité de 3e catégorie).

Rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est versé aux enfants à charge une rente annuelle égale à :
– 5 % du salaire annuel brut limité aux tranches A et B jusqu'au 16e anniversaire ;
– 10 % du salaire annuel brut limité aux tranches A et B du 16e anniversaire au 18e anniversaire ;
– 10 % du salaire annuel brut limité aux tranches A et B du 18e au 25e anniversaire, sous la condition de poursuivre leurs études.

La rente est versée viagèrement aux enfants invalides déclarés avant leur 26e anniversaire.

Elle est doublée pour les orphelins des deux parents.

Remboursement des frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un de ses enfants à charge, il sera procédé au remboursement des frais d'obsèques à celui qui les aura effectivement supportés. Ce remboursement est limité au plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès et exclut les frais relatifs à la construction d'un monument funéraire.

Exclusions

Les garanties susvisées ne font l'objet d'aucune exclusion, sauf :
– les exclusions générales : guerres mettant en cause l'Etat français ;
– les exclusions d'ordre public : le meurtre commis ou commandité par le bénéficiaire sur la personne du participant et pour lequel il a été condamné par une décision de justice devenue définitive. Dans cette situation, la garantie est acquise aux bénéficiaires subséquents du participant.

11.1.4. Salaire annuel de référence (1)

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations correspond au total des rémunérations brutes perçues par le salarié au cours des 12 mois précédant l'événement.

Il sera calculé en tenant compte de tous les éléments contractuels entrant dans l'assiette des cotisations sociales, plafonnés au maximum de la tranche B.

Lorsque le salarié ne justifie pas de 12 mois entiers de rémunération dans l'entreprise adhérente, le salaire de référence pris en compte est le salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12 mois.

Les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visée à l'article 11.1.9, l'indemnisation versée dans ce cadre est intégrée dans l'assiette des prestations.

11.1.5. Revalorisation des prestations

Les prestations en cours de service (incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente professionnelle et rente éducation) à la date d'entrée en vigueur de la couverture conventionnelle ou résultant d'un arrêt de travail ou d'un décès antérieur à cette même date continuent à être supportées par l'organisme assureur chez qui les droits ont été ouverts.

En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

11.1.6. Maintien des garanties au titre de la portabilité des droits prévoyance

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties de prévoyance en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient à la date de cessation de leur contrat de travail de la couverture conventionnelle ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau de la branche. Ainsi, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article. Il doit fournir notamment un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage et s'engage à informer l'entreprise et son organisme assureur en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation au titre du chômage ;

6° L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'entreprise disposant de garanties prévoyance préalablement à l'entrée en vigueur du contrat doit, dans un délai de 30 jours suivant la souscription du contrat, informer l'organisme assureur de la liste des anciens salariés dont la notification de la rupture de leur contrat de travail et susceptible d'ouvrir droit à portabilité.

Par la suite, en cas de changement d'organisme assureur, le nouvel assureur doit prendre en charge les bénéficiaires de la portabilité à compter de la date d'effet du nouveau contrat collectif.

11.1.7. Cotisations

1. Taux, assiette et répartition des cotisations

Les partenaires sociaux de la CCN du golf ont défini un taux maximal de cotisation que les employeurs devront consacrer au financement des garanties définies à l'article 11.1.3.

Le taux maximal global consacré au financement de l'ensemble des garanties définies à l'article 11.1.3 figure dans le tableau des cotisations ci-dessous.

Ces cotisations maximales sont fixées au titre des exercices 2022,2023 et 2024. Au-delà de 2024, ils feront l'objet d'un réexamen annuel en commission paritaire.

Ces cotisations devront être assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de la sécurité sociale ou de la MSA, la cotisation étant répartie selon les pourcentages définis par les partenaires sociaux de la branche d'activité, à savoir :
• 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Les cotisations servant au financement du régime de prévoyance complémentaire ne sont pas dues sur les indemnités journalières ou rentes perçues au titre du régime obligatoire d'assurance maladie ou au titre du présent régime.

Il est précisé que pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 11.1.9., l'indemnisation versée dans ce cadre, bien que non soumise à cotisation de sécurité sociale, est intégrée dans l'assiette de la cotisation.

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 11.1.1.1.

Elles sont appelées pour les salariés dès l'embauche.

Taux de cotisations conventionnels

	TA			TB		
	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale	Total
Décès	0,10 %		0,10 %	0,10 %		0,10 %
Rente décès	0,04 %	0,06 %	0,10 %	0,03 %	0,07 %	0,10 %
Frais d'obsèques		0,02 %	0,02 %			
Total garantie décès	0,14 %	0,08 %	0,22 %	0,13 %	0,07 %	0,20 %
Incapacité temporaire		0,12 %	0,12 %		0,12 %	0,12 %
Incapacité permanente	0,15 %		0,15 %	0,15 %		0,15 %
Total garantie Incapacité et invalidité	0,15 %	0,12 %	0,27 %	0,15 %	0,12 %	0,27 %
Total	0,29 %	0,20 %	0,49 %	0,28 %	0,19 %	0,47 %

Sont par ailleurs proposés (cf. ci-dessous) aux entreprises adhérentes à l'organisme assureur référencé (APGIS) des taux d'appel négociés par les partenaires sociaux de la CCN du golf auprès de l'organisme assureur référencé. (2)

Taux de cotisations (taux d'appel) (2)

Un taux d'appel, sur une période de 24 mois soit pour les années 2022 et 2023, sauf évolutions légales ou réglementaires, a été négocié par les partenaires sociaux de la CCN du golf en concertation avec l'organisme assureur référencé. Le taux d'appel est plafonné à 90 % du taux conventionnel.

	TA			TB		
	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale	Total
Décès	0,090 %		0,090 %	0,090 %		0,090 %
Rente décès	0,036 %	0,054 %	0,090 %	0,027 %	0,063 %	0,090 %
Frais d'obsèques		0,018 %	0,018 %			
Total garantie décès	0,126 %	0,072 %	0,198 %	0,117 %	0,063 %	0,180 %
Incapacité temporaire		0,108 %	0,108 %		0,108 %	0,108 %
Incapacité permanente	0,135 %		0,135 %	0,135 %		0,135 %
Total garantie incapacité et invalidité	0,135 %	0,108 %	0,243 %	0,135 %	0,108 %	0,243 %
Total	0,261 %	0,180 %	0,441 %	0,252 %	0,171 %	0,423 %

2. Caractère obligatoire de la couverture conventionnelle

En raison du caractère obligatoire de leur affiliation au contrat collectif de prévoyance souscrit par l'entreprise pour répondre à ses obligations conventionnelles, les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisation.

11.1.8. Maintien des garanties et des prestations en cas de changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :
– les prestations incapacité temporaire et incapacité permanente professionnelle en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;
– il appartiendra aux parties signataires d'organiser avec le nouvel assureur la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité temporaire et permanente ;
– la couverture décès sera également maintenue aux salariés ou anciens salariés indemnisés au titre des présentes garanties incapacité temporaire et permanente.

11.1.9. Suspension du contrat de travail

Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre de la présente couverture est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :
– soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
– soit d'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obligatoire d'assurance maladie ;
– soit d'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins en partie par l'employeur qu'elles soient versées directement par cette dernière ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
– d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, au titre notamment d'une mise en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : reclassement, mobilité ...).

Dans ce cas, les cotisations correspondantes continuent d'être versées normalement par l'employeur et le salarié, à charge pour l'employeur d'en assurer le reversement complet auprès de l'organisme assureur.

Le maintien est assuré exclusivement pour la durée de cette suspension du contrat de travail du salarié, dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés en activité effective.

Dans tous les autres cas de suspension de contrat de travail (par exemple, les salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...) et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties en cas de décès (décès, IAD, rente éducation) prévues par la présente couverture peuvent continuer à être accordées pendant la durée de la suspension de contrat de travail et sous réserve que l'intéressé en fasse la demande expresse et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante directement auprès de l'organisme assureur.

(1) L'article 11.1.4 est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 étendu instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire dont l'article 32 a créé deux tranches de cotisations, dites « tranche 1 » et « tranche 2 ».
(Arrêté du 28 juillet 2025 - art. 1)

(2) Au 9e alinéa de l'article 11.1.7, les termes « Sont par ailleurs proposés (cf. ci-dessous) aux entreprises adhérentes à l'organisme assureur référencé (APGIS) des taux d'appel négociés par les partenaires sociaux de la CCN du golf auprès de l'organisme assureur référencé », ainsi que le tableau de taux de cotisations (taux d'appel) sont exclus de l'extension, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, relatif au dispositif de recommandation d'un ou de plusieurs organisme(s) assureur(s).
(Arrêté du 3 juin 2022 - art. 1)

ART. 11.1

11.1.1. Champ d'application

1. Les entreprises concernées par la couverture prévoyance des salariés non-cadres

Sont concernées toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998.

2. Les salariés couverts

L'ensemble des salariés non-cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017, des entreprises visées au 1 du présent article, sont couverts sans condition d'ancienneté.

11.1.2. Adhésion des entreprises et affiliation des salariés

1. Adhésion des entreprises

L'ensemble des entreprises visées à l'article 11.1.1.1 sont tenues d'adhérer à un contrat collectif et obligatoire de prévoyance mettant en œuvre la couverture définie par la présente convention collective nationale.

Cependant, les entreprises disposant déjà d'une couverture prévoyance au 1er janvier 2016 et comprenant l'ensemble des garanties pour un niveau de prestations égal ou supérieur à celles définies à l'article 11.1.3 ne sont pas tenues de remettre en cause leurs propres garanties.

En revanche, les entreprises ayant mis en place avant le 1er janvier 2016 une couverture prévoyance d'un niveau inférieur aux garanties définies à l'article 11.1.3 doivent se mettre en conformité avec les dispositions de la couverture conventionnelle.

2. Affiliation des salariés

Les entreprises relevant du champ d'application de la présente CCN devront affilier l'ensemble des salariés visés à l'article 11.1.1.2, à compter de l'embauche, à un contrat collectif et obligatoire de prévoyance comprenant les garanties définies à l'article 11.1.3.

11.1.3. Définition des garanties

1. Incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, le salarié bénéficie du versement d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base – régime agricole ou régime général.

Délai de franchise

Pour les salariés ayant acquis un an d'ancienneté dans l'entreprise, le versement de l'indemnité journalière complémentaire intervient après le dernier jour d'absence ayant donné lieu à un complément de rémunération par l'employeur conformément aux articles L. 1226-1 et suivants du code du travail (loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 sur la mensualisation).

Pour les salariés n'ayant pas acquis un an d'ancienneté dans l'entreprise le versement de l'indemnité journalière complémentaire intervient à compter du 31e jour d'arrêt de travail continu.

Montant de l'indemnisation

Le cumul de l'indemnité du régime de base et de l'indemnité complémentaire ne doit pas excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Si à la date d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 11.1.9, ce cumul sera limité 100 % de la rémunération nette équivalente à l'assiette des prestations.

Durée de l'indemnisation

L'indemnité complémentaire est versée jusqu'au premier des trois événements suivants : reprise d'activité, classement en invalidité par le régime de base ou liquidation des droits à retraite.

2. Invalidité et incapacité permanente professionnelle

En cas d'invalidité de 2e ou 3e catégorie, ou en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, si le salarié a un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 33 %, il bénéficie du versement d'une pension complémentaire d'un montant égal à 20 % du salaire annuel de référence.

Cette pension ne pourra en aucun cas dépasser le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Si à la date d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 11.2.9, ce cumul sera limité 100 % de la rémunération nette équivalente à l'assiette des prestations.

3. Décès

En cas de décès du salarié, ses ayants droit bénéficient des prestations suivantes :
– un capital décès ;
– une rente éducation ;
– le remboursement des frais d'obsèques.

Dans le cadre de la garantie décès, par conjoint, il faut entendre la personne mariée non séparée de corps. Sont assimilés au conjoint :
– la personne ayant conclu un Pacs ;
– le concubin, à condition de justifier d'au moins 2 ans de vie commune et d'être libre de tout lien de mariage ou de Pacs. La condition de durée est considérée comme remplie lorsque au moins un enfant est né de cette union.

Dans le cadre de la garantie décès, sont considérés comme " à charge " :
– les enfants à naître ;
– les enfants nés viables ;
– les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusque au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire ;
– les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus,
et ce :
– – jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
– – jusqu'à leur 26e anniversaire et sous condition :
– – – soit de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
– – – soit d'être en apprentissage ;
– – – soit de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
– – – soit d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
– – – soit d'être employés dans un établissement et service d'aide par le travail ou dans un métier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
– – sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalide civil.

Capital décès

En cas de décès du salarié, l'organisme assureur choisi par l'entreprise verse au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) auprès de l'organisme assureur un capital d'un montant égal à 100 % du salaire annuel de référence.

En l'absence de désignation par le salarié, le capital sera versé dans l'ordre suivant :
– au conjoint ;
– à défaut, aux enfants ;
– à défaut, aux parents ;
– à défaut, aux grands-parents ;
– à défaut, aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

Ce capital est versé par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive du salarié (invalidité de 3e catégorie).

Rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est versé aux enfants à charge une rente annuelle égale à :
– 5 % du salaire annuel brut limité aux tranches A et B jusqu'au 16e anniversaire ;
– 10 % du salaire annuel brut limité aux tranches A et B du 16e anniversaire au 18e anniversaire ;
– 10 % du salaire annuel brut limité aux tranches A et B du 18e au 25e anniversaire, sous la condition de poursuivre leurs études.

La rente est versée viagèrement aux enfants invalides déclarés avant leur 26e anniversaire.

Elle est doublée pour les orphelins des deux parents.

Remboursement des frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un de ses enfants à charge, il sera procédé au remboursement des frais d'obsèques à celui qui les aura effectivement supportés. Ce remboursement est limité au plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès et exclut les frais relatifs à la construction d'un monument funéraire.

Exclusions

Les garanties susvisées ne font l'objet d'aucune exclusion, sauf :
– les exclusions générales : guerres mettant en cause l'Etat français ;
– les exclusions d'ordre public : le meurtre commis ou commandité par le bénéficiaire sur la personne du participant et pour lequel il a été condamné par une décision de justice devenue définitive. Dans cette situation, la garantie est acquise aux bénéficiaires subséquents du participant.

11.1.4. Salaire annuel de référence

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations correspond au total des rémunérations brutes perçues par le salarié au cours des 12 mois précédant l'événement.

Il sera calculé en tenant compte de tous les éléments contractuels entrant dans l'assiette des cotisations sociales, plafonnés au maximum de la tranche B (*).

Lorsque le salarié ne justifie pas de 12 mois entiers de rémunération dans l'entreprise adhérente, le salaire de référence pris en compte est le salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12 mois.

Les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 11.1.9, l'indemnisation versée dans ce cadre est intégrée dans l'assiette des prestations.

(*) Tranche A : fraction du salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.
Tranche B : fraction du salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

11.1.5. Revalorisation des prestations

Les prestations en cours de service (incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente professionnelle et rente éducation) à la date d'entrée en vigueur de la couverture conventionnelle ou résultant d'un arrêt de travail ou d'un décès antérieur à cette même date continuent à être supportées par l'organisme assureur chez qui les droits ont été ouverts.

En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

11.1.6. Maintien des garanties au titre de la portabilité des droits prévoyance

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties de prévoyance en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient à la date de cessation de leur contrat de travail de la couverture conventionnelle ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau de la branche. Ainsi, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article. Il doit fournir notamment un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage et s'engage à informer l'entreprise et son organisme assureur en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation au titre du chômage ;

6° L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'entreprise disposant de garanties prévoyance préalablement à l'entrée en vigueur du contrat doit, dans un délai de 30 jours suivant la souscription du contrat, informer l'organisme assureur de la liste des anciens salariés dont la notification de la rupture de leur contrat de travail et susceptible d'ouvrir droit à portabilité.

Par la suite, en cas de changement d'organisme assureur, le nouvel assureur doit prendre en charge les bénéficiaires de la portabilité à compter de la date d'effet du nouveau contrat collectif.

11.1.7. Cotisations

1. Taux, assiette et répartition des cotisations

Les partenaires sociaux de la CCN du golf ont défini un taux maximal de cotisation que les employeurs devront consacrer au financement des garanties définies à l'article 11.1.3.

Le taux maximal global consacré au financement de l'ensemble des garanties définies à l'article 11.1.3 figure dans le tableau des cotisations ci-dessous.

Ces cotisations maximales sont fixées au titre des exercices 2022,2023 et 2024. Au-delà de 2024, ils feront l'objet d'un réexamen annuel en commission paritaire.

Ces cotisations devront être assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de la sécurité sociale ou de la MSA, la cotisation étant répartie selon les pourcentages définis par les partenaires sociaux de la branche d'activité, à savoir :
• 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Les cotisations servant au financement du régime de prévoyance complémentaire ne sont pas dues sur les indemnités journalières ou rentes perçues au titre du régime obligatoire d'assurance maladie ou au titre du présent régime.

Il est précisé que pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 11.1.9., l'indemnisation versée dans ce cadre, bien que non soumise à cotisation de sécurité sociale, est intégrée dans l'assiette de la cotisation.

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 11.1.1.1.

Elles sont appelées pour les salariés dès l'embauche.

Taux de cotisations conventionnels

	TA			TB		
	Part patronale	**Part salariale**	**Total**	**Part patronale**	**Part salariale**	**Total**
Décès	0,10 %		0,10 %	0,10 %		0,10 %
Rente décès	0,04 %	0,06 %	0,10 %	0,03 %	0,07 %	0,10 %
Frais d'obsèques		0,02 %	0,02 %			
Total garantie décès	0,14 %	0,08 %	0,22 %	0,13 %	0,07 %	0,20 %
Incapacité temporaire		0,12 %	0,12 %		0,12 %	0,12 %
Incapacité permanente	0,15 %		0,15 %	0,15 %		0,15 %
Total garantie Incapacité et invalidité	0,15 %	0,12 %	0,27 %	0,15 %	0,12 %	0,27 %
Total	0,29 %	0,20 %	0,49 %	0,28 %	0,19 %	0,47 %

Sont par ailleurs proposés (cf. ci-dessous) aux entreprises adhérentes à l'organisme assureur référencé (APGIS) des taux d'appel négociés par les partenaires sociaux de la CCN du golf auprès de l'organisme assureur référencé. (1)

Taux de cotisations (taux d'appel) (1)

Un taux d'appel, sur une période de 24 mois soit pour les années 2022 et 2023, sauf évolutions légales ou réglementaires, a été négocié par les partenaires sociaux de la CCN du golf en concertation avec l'organisme assureur référencé. Le taux d'appel est plafonné à 90 % du taux conventionnel.

	TA			TB		
	Part patronale	**Part salariale**	**Total**	**Part patronale**	**Part salariale**	**Total**
Décès	0,090 %		0,090 %	0,090 %		0,090 %
Rente décès	0,036 %	0,054 %	0,090 %	0,027 %	0,063 %	0,090 %
Frais d'obsèques		0,018 %	0,018 %			
Total garantie décès	0,126 %	0,072 %	0,198 %	0,117 %	0,063 %	0,180 %
Incapacité temporaire		0,108 %	0,108 %		0,108 %	0,108 %
Incapacité permanente	0,135 %		0,135 %	0,135 %		0,135 %
Total garantie incapacité et invalidité	0,135 %	0,108 %	0,243 %	0,135 %	0,108 %	0,243 %
Total	0,261 %	0,180 %	0,441 %	0,252 %	0,171 %	0,423 %

2. Caractère obligatoire de la couverture conventionnelle

En raison du caractère obligatoire de leur affiliation au contrat collectif de prévoyance souscrit par l'entreprise pour répondre à ses obligations conventionnelles, les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisation.

11.1.8. Maintien des garanties et des prestations en cas de changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :
– les prestations incapacité temporaire et incapacité permanente professionnelle en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;
– il appartiendra aux parties signataires d'organiser avec le nouvel assureur la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité temporaire et permanente ;
– la couverture décès sera également maintenue aux salariés ou anciens salariés indemnisés au titre des présentes garanties incapacité temporaire et permanente.

11.1.9. Suspension du contrat de travail

Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre de la présente couverture est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :
– soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
– soit d'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obligatoire d'assurance maladie ;
– soit d'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins en partie par l'employeur qu'elles soient versées directement par cette dernière ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
– d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, au titre notamment d'une mise en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : reclassement, mobilité ...).

Dans ce cas, les cotisations correspondantes continuent d'être versées normalement par l'employeur et le salarié, à charge pour l'employeur d'en assurer le reversement complet auprès de l'organisme assureur.

Le maintien est assuré exclusivement pour la durée de cette suspension du contrat de travail du salarié, dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés en activité effective.

Dans tous les autres cas de suspension de contrat de travail (par exemple, les salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...) et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties en cas de décès (décès, IAD, rente éducation) prévues par la présente couverture peuvent continuer à être accordées pendant la durée de la suspension de contrat de travail et sous réserve que l'intéressé en fasse la demande expresse et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante directement auprès de l'organisme assureur.

(1) Au 9e alinéa de l'article 11.1.7, les termes « Sont par ailleurs proposés (cf. ci-dessous) aux entreprises adhérentes à l'organisme assureur référencé (APGIS) des taux d'appel négociés par les partenaires sociaux de la CCN du golf auprès de l'organisme assureur référencé », ainsi que le tableau de taux de cotisations (taux d'appel) sont exclus de l'extension, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, relatif au dispositif de recommandation d'un ou de plusieurs organisme(s) assureur(s).
(Arrêté du 3 juin 2022 - art. 1)

ART. 11.2

11.2.1. Champ d'application

1. Entreprises concernées par la couverture prévoyance des salariés cadres

Sont concernées toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998.

2. Salariés couverts

Tous les salariés cadres, relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017, des entreprises visées au 1 du présent article sont couverts sans condition d'ancienneté.

Toutefois, la couverture mise en place dans le cadre de la présente convention collective nationale ne s'applique pas aux salariés cadres relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

11.2.2. Adhésion des entreprises et affiliation des salariés

1. Adhésion des entreprises

L'ensemble des entreprises visées à l'article 11.2.1.1 sont tenues d'adhérer à un contrat collectif et obligatoire de prévoyance mettant en œuvre la couverture définie par la présente convention collective nationale.

Cependant, les entreprises disposant déjà d'une couverture prévoyance au 1er janvier 2016 et comprenant l'ensemble des garanties pour un niveau de prestations égales ou supérieures à celles définies à l'article 11.2.4 ne sont pas tenues de remettre en cause leurs propres garanties.

En revanche, les entreprises ayant mis en place avant le 1er janvier 2016 une couverture prévoyance d'un niveau inférieur aux garanties définies à l'article 11.2.3 doivent se mettre en conformité avec les dispositions de la couverture conventionnelle.

2. Affiliation des salariés

Les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective nationale devront affilier l'ensemble des salariés visés à l'article 11.2.1.2 au contrat collectif et obligatoire de prévoyance.

L'affiliation pour l'ensemble des garanties prend effet à compter de l'embauche du salarié.

Les garanties incapacité temporaire, incapacité permanente professionnelle, invalidité et décès définies par la présente convention collective nationale, et dont bénéficient l'ensemble des salariés visés à l'article 11.2.1.2, sont mises en œuvre par ledit contrat de prévoyance sur la base du résumé des garanties définies à l'article 11.1.3.

11.2.3. Définition des garanties

1. Incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, le salarié bénéficie du versement d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime général de la sécurité sociale.

Délai de franchise

Si le salarié ne justifie pas de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et que par conséquent il ne peut prétendre au maintien de salaire des articles L. 1226-1 et suivants du code du travail, le versement de l'indemnité journalière complémentaire intervient :
– à compter du 1er jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
– à compter du 8e jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à une maladie, à un accident de la vie privée ou à un accident de trajet.

Si le salarié justifie de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise :

Le versement de l'indemnité journalière complémentaire intervient après le dernier jour d'absence ayant donné lieu à un complément de rémunération par l'employeur en application des articles L. 1226-1 et suivants du code du travail.

Montant de l'indemnisation

Le cumul de l'indemnité du régime de base et de l'indemnité complémentaire ne doit pas excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Si à la date d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 11.2.9, ce cumul sera limité 100 % de la rémunération nette équivalente à l'assiette des prestations.

Durée de l'indemnisation

L'indemnité complémentaire est versée jusqu'au premier des trois événements suivants : reprise d'activité, classement en invalidité par le régime de base et mise à la retraite.

2. Invalidité et incapacité permanente professionnelle

En cas d'invalidité de 2e ou 3e catégorie, ou en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, si le salarié a un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 33 %, il bénéficie du versement d'une pension complémentaire d'un montant égal à :

– 20 % du salaire de référence pour la tranche A ;
– 70 % du salaire de référence pour les tranches B et C.

Cette pension ne pourra en aucun cas dépasser le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Si à la date d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 11.2.9, ce cumul sera limité 100 % de la rémunération nette équivalente à l'assiette des prestations.

3. Décès

En cas de décès du salarié, ses ayants droit bénéficient des prestations suivantes :
– un capital décès ;
– une rente éducation ;
– le remboursement des frais d'obsèques.

Dans le cadre de la garantie décès, par conjoint, il faut entendre la personne mariée non séparée de corps. Sont assimilés au conjoint :
– les personnes ayant conclu un Pacs ;
– les concubins, à condition de justifier d'au moins 2 ans de vie commune et d'être libres de tout lien de mariage ou de Pacs. La condition de durée est considérée comme remplie lorsque au moins un enfant est né de cette union.

Dans le cadre de la garantie décès, sont considérés comme " à charge " :
– les enfants à naître ;
– les enfants nés viables ;
– les enfants recueillis-c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs-du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire ;
– les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus,
et ce :
– – jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
– – jusqu'à leur 26e anniversaire et sous condition :
– – – soit de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
– – – soit d'être en apprentissage ;
– – – soit de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
– – – soit d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
– – – soit d'être employés dans un établissement et service d'aide par le travail ou dans un métier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
– – sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalide civil.

Capital décès

En cas de décès du salarié, il sera versé au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) un capital d'un montant égal à 150 % du salaire annuel de référence.

Le capital sera versé en premier lieu au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) par le salarié et, en l'absence de désignation, dans l'ordre suivant :
– au conjoint ;
– à défaut, aux enfants ;
– à défaut, aux parents ;
– à défaut, aux grands-parents ;
– à défaut, aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

Les majorations familiales sont versées dans tous les cas aux seules personnes qui les ont générées.

Montant du capital décès en cas de décès non accidentel :

Capital de base	Quelle que soit la situation familiale	150 % du salaire annuel de référence
Majorations familiales	Par enfant à charge	+ 75 % du salaire annuel de référence

Montant du capital décès en cas de décès accidentel :

L'accident se définit, d'une façon générale, comme l'atteinte corporelle, mais non intentionnelle de la part du participant, provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.

Le décès ne peut être considéré comme accidentel que s'il survient dans un délai maximum de 12 mois à compter du jour de l'accident. La preuve de la nature accidentelle du décès ou de la relation de cause à effet entre l'accident et le décès incombe aux bénéficiaires. En outre, l'affiliation du participant au contrat doit toujours être en vigueur à la date du décès.

Capital de base	Quelle que soit la situation familiale	225 % du salaire annuel de référence
Majorations familiales	Par enfant à charge	+ 112,50 % du salaire annuel de référence

Invalidité absolue et définitive :

Ce capital est versé par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive du salarié (invalidité de 3e catégorie).

Rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est versé aux enfants à charge une rente égale à :
– 5 % du salaire annuel brut TA/ TB-TC jusqu'au 16e anniversaire ;
– 10 % du salaire annuel brut TA/ TB-TC du 16e au 18e anniversaire ;
– 10 % du salaire annuel brut TA/ TB-TC du 18e au 25e anniversaire, sous la condition de poursuivre leurs études.

La rente est versée viagèrement aux enfants invalides déclarés avant leur 26e anniversaire. Elle est doublée pour les orphelins des deux parents.

Remboursement des frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un de ses enfants à charge, il sera procédé au remboursement des frais d'obsèques à celui qui les aura effectivement supportés. Ce remboursement est limité au plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès et exclut les frais relatifs à la construction d'un monument funéraire.

Exclusions

Les garanties susvisées ne font l'objet d'aucune exclusion, sauf :
– les exclusions générales : guerres mettant en cause l'Etat français ;
– les exclusions d'ordre public : le meurtre commis ou commandité par le bénéficiaire sur la personne du participant et pour lequel il a été condamné par une décision de justice devenue définitive. Dans cette situation, la garantie est acquise aux bénéficiaires subséquents du participant.

11.2.4. Salaire annuel de référence

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations correspond au total des rémunérations brutes perçues par le salarié au cours des 12 mois précédant l'événement.

Il sera calculé en tenant compte de tous les éléments contractuels entrant dans l'assiette des cotisations sociales.

Lorsque le participant ne justifie pas de 12 mois entiers de rémunération dans l'entreprise adhérente, le salaire de référence pris en compte est le salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12 mois.

11.2.5. Revalorisation des prestations

Les prestations en cours de service (incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente professionnelle et rente éducation) à la date d'entrée en vigueur de la couverture conventionnelle ou résultant d'un arrêt de travail ou d'un décès antérieur à cette même date continuent à être supportées par l'organisme assureur chez qui les droits ont été ouverts.

En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

11.2.6. Maintien des garanties au titre de la portabilité des droits prévoyance

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties de prévoyance en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient à la date de cessation de leur contrat de travail de la couverture conventionnelle ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau de la branche. Ainsi, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article. Il doit fournir notamment un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage et s'engage à informer l'entreprise et son organisme assureur en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation au titre du chômage ;

6° L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'entreprise disposant de garanties prévoyance préalablement à l'entrée en vigueur du contrat doit, dans un délai de 30 jours suivant la souscription du contrat, informer l'organisme assureur de la liste des anciens salariés dont la notification de la rupture de leur contrat de travail et susceptible d'ouvrir droit à portabilité.

Par la suite, en cas de changement d'organisme assureur, le nouvel assureur doit prendre en charge les bénéficiaires de la portabilité à compter de la date d'effet du nouveau contrat collectif.

11.2.7. Cotisations

1. Taux, assiette et répartition des cotisations (1)

Les partenaires sociaux de la CCN du golf ont défini un taux maximal de cotisation que les employeurs devront consacrer au financement des garanties définies à l'article 11.2.3.

Le taux maximal global consacré au financement de l'ensemble des garanties définies à l'article 11.2.3 figure dans le tableau des cotisations ci-dessous.

Ces cotisations maximales sont fixées au titre des exercices 2022,2023 et 2024. Au-delà de 2024, ils feront l'objet d'un réexamen annuel en commission paritaire.

En application de l'article 1er de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017, les cotisations assises sur la tranche A du salaire sont exclusivement à la charge de l'employeur (soit 1,50 % TA).

Ces cotisations devront être assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de la sécurité sociale ou de la MSA, la cotisation étant répartie selon les pourcentages définis par les partenaires sociaux de la branche d'activité, à savoir :
• 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Les cotisations servant au financement du régime de prévoyance complémentaire ne sont pas dues sur les indemnités journalières ou rentes perçues au titre du régime obligatoire d'assurance maladie ou au titre du présent régime.

Il est précisé que pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 11.2.9, l'indemnisation versée dans ce cadre, bien que non soumise à cotisation de sécurité sociale, est intégrée dans l'assiette de la cotisation.

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 11.1.1.1.

Elles sont appelées pour les salariés dès leur embauche.

Taux de cotisations conventionnels

	TA			TB et TC		
	Part patronale	**Part salariale**	**Total**	**Part patronale**	**Part salariale**	**Total**
Décès	0,60 %		0,60 %	0,32 %		0,32 %
Rente décès	0,14 %		0,14 %	0,14 %		0,14 %
Frais d'obsèques	0,02 %		0,02 %			
Total garantie décès	0,76 %		0,76 %	0,46 %		0,46 %
Incapacité temporaire	0,41 %		0,41 %	0,20 %	0,79 %	0,99 %
Incapacité permanente	0,33 %		0,33 %	0,52 %		0,52 %
Total garantie incapacité et invalidité	0,74 %		0,74 %	0,72 %	0,79 %	1,51 %
Total	1,50 %		1,50 %	1,18 %	0,79 %	1,97 %

Sont par ailleurs proposés (cf. ci-dessous) aux entreprises adhérentes à l'organisme assureur référencé (APGIS) des taux d'appel négociés par les partenaires sociaux de la CCN du golf auprès de l'organisme assureur référencé.

Taux de cotisations (taux d'appel) (2)

Un taux d'appel, sur une période de 24 mois soit pour les années 2022 et 2023, sauf évolutions légales ou réglementaires, a été négocié par les partenaires sociaux de la CCN du golf en concertation avec l'organisme assureur référencé. Le taux d'appel est plafonné à 90 % du taux conventionnel.

	TA			TB et TC		
	Part patronale	**Part salariale**	**Total**	**Part patronale**	**Part salariale**	**Total**
Décès	0,540 %		0,540 %	0,288 %		0,288 %
Rente décès	0,126 %		0,126 %	0,126 %		0,126 %
Frais d'obsèques	0,018 %		0,018 %			
Total garantie décès	0,684 %		0,684 %	0,414 %		0,414 %
Incapacité temporaire	0,369 %		0,369 %	0,180 %	0,711 %	0,891 %
Incapacité permanente	0,297 %		0,297 %	0,468 %		0,468 %

Total garantie incapacité et invalidité	0,666 %		0,666 %	0,648 %	0,711 %	1,359 %
Total	1,350 %		1,350 %	1,062 %	0,711 %	1,773 %

2. Caractère obligatoire de la couverture conventionnelle

En raison du caractère obligatoire de leur affiliation au contrat collectif de prévoyance, les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisation.

11.2.8. Maintien des garanties et des prestations en cas de changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :
– les prestations d'incapacité temporaire, invalidité, incapacité permanente professionnelle et la rente éducation en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;
– il appartiendra aux entreprises relevant de la présente convention d'organiser avec le nouvel assureur la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité temporaire, invalidité, incapacité permanente professionnelle et la rente éducation ;
– la couverture décès sera également maintenue aux salariés ou anciens salariés indemnisés au titre des présentes garanties incapacité temporaire, invalidité et incapacité permanente professionnelle.

11.2.9. Suspension du contrat de travail

Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre de la présente couverture est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :
– soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
– soit d'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obligatoire d'assurance maladie ;
– soit d'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins en partie par l'employeur qu'elles soient versées directement par cette dernière ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
– d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, au titre notamment d'une mise en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : reclassement, mobilité ...).

Dans ce cas, les cotisations correspondantes continuent d'être versées normalement par l'employeur et le salarié, à charge pour l'employeur d'en assurer le reversement complet auprès de l'organisme assureur.

Le maintien est assuré exclusivement pour la durée de cette suspension du contrat de travail du salarié, dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés en activité effective.

Dans tous les autres cas de suspension de contrat de travail (par exemple, les salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...) et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties en cas de décès (décès, IAD, rente éducation) prévues par la présente couverture peuvent continuer à être accordées pendant la durée de la suspension de contrat de travail et sous réserve que l'intéressé en fasse la demande expresse et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante directement auprès de l'organisme assureur.

(1) L'article 11.2.7-1 est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 étendu instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire dont l'article 32 a créé deux tranches de cotisations, dites « tranche 1 » et « tranche 2 ».
(Arrêté du 28 juillet 2025 - art. 1)

(2) Au 11e alinéa de l'article 11.2.7, le tableau de taux de cotisations (taux d'appel) est exclu de l'extension, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, relatif au dispositif de recommandation d'un ou de plusieurs organisme(s) assureur(s).
(Arrêté du 3 juin 2022 - art. 1)

ART. 11.2

11.2.1. Champ d'application

1. Entreprises concernées par la couverture prévoyance des salariés cadres

Sont concernées toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998.

2. Salariés couverts

Tous les salariés cadres, relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017, des entreprises visées au 1 du présent article sont couverts sans condition d'ancienneté.

Toutefois, la couverture mise en place dans le cadre de la présente convention collective nationale ne s'applique pas aux salariés cadres relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

11.2.2. Adhésion des entreprises et affiliation des salariés

1. Adhésion des entreprises

L'ensemble des entreprises visées à l'article 11.2.1.1 sont tenues d'adhérer à un contrat collectif et obligatoire de prévoyance mettant en œuvre la couverture définie par la présente convention collective nationale.

Cependant, les entreprises disposant déjà d'une couverture prévoyance au 1er janvier 2016 et comprenant l'ensemble des garanties pour un niveau de prestations égales ou supérieures à celles définies à l'article 11.2.4 ne sont pas tenues de remettre en cause leurs propres garanties.

En revanche, les entreprises ayant mis en place avant le 1er janvier 2016 une couverture prévoyance d'un niveau inférieur aux garanties définies à l'article 11.2.3 doivent se mettre en conformité avec les dispositions de la couverture conventionnelle.

2. Affiliation des salariés

Les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective nationale devront affilier l'ensemble des salariés visés à l'article 11.2.1.2 au contrat collectif et obligatoire de prévoyance.

L'affiliation pour l'ensemble des garanties prend effet à compter de l'embauche du salarié.

Les garanties incapacité temporaire, incapacité permanente professionnelle, invalidité et décès définies par la présente convention collective nationale, et dont bénéficient l'ensemble des salariés visés à l'article 11.2.1.2, sont mises en œuvre par ledit contrat de prévoyance sur la base du résumé des garanties définies à l'article 11.1.3.

11.2.3. Définition des garanties

1. Incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, le salarié bénéficie du versement d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime général de la sécurité sociale.

Délai de franchise

Si le salarié ne justifie pas de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et que par conséquent il ne peut prétendre au maintien de salaire des articles L. 1226-1 et suivants du code du travail, le versement de l'indemnité journalière complémentaire intervient :
– à compter du 1er jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
– à compter du 8e jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à une maladie, à un accident de la vie privée ou à un accident de trajet.

Si le salarié justifie de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise :

Le versement de l'indemnité journalière complémentaire intervient après le dernier jour d'absence ayant donné lieu à un complément de rémunération par l'employeur en application des articles L. 1226-1 et suivants du code du travail.

Montant de l'indemnisation

Le cumul de l'indemnité du régime de base et de l'indemnité complémentaire ne doit pas excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Si à la date d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 11.2.9, ce cumul sera limité 100 % de la rémunération nette équivalente à l'assiette des prestations.

Durée de l'indemnisation

L'indemnité complémentaire est versée jusqu'au premier des trois événements suivants : reprise d'activité, classement en invalidité par le régime de base et mise à la retraite.

2. Invalidité et incapacité permanente professionnelle

En cas d'invalidité de 2e ou 3e catégorie, ou en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, si le salarié a un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 33 %, il bénéficie du versement d'une pension complémentaire d'un montant égal à :

– 20 % du salaire de référence pour la tranche A ;
– 70 % du salaire de référence pour les tranches B et C.

Cette pension ne pourra en aucun cas dépasser le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Si à la date d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 11.2.9, ce cumul sera limité 100 % de la rémunération nette équivalente à l'assiette des prestations.

3. Décès

En cas de décès du salarié, ses ayants droit bénéficient des prestations suivantes :
– un capital décès ;
– une rente éducation ;
– le remboursement des frais d'obsèques.

Dans le cadre de la garantie décès, par conjoint, il faut entendre la personne mariée non séparée de corps. Sont assimilés au conjoint :
– les personnes ayant conclu un Pacs ;
– les concubins, à condition de justifier d'au moins 2 ans de vie commune et d'être libres de tout lien de mariage ou de Pacs. La condition de durée est considérée comme remplie lorsque au moins un enfant est né de cette union.

Dans le cadre de la garantie décès, sont considérés comme " à charge " :
– les enfants à naître ;
– les enfants nés viables ;
– les enfants recueillis-c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs-du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire ;
– les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus,
et ce :
– – jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
– – jusqu'à leur 26e anniversaire et sous condition :
– – – soit de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
– – – soit d'être en apprentissage ;
– – – soit de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
– – – soit d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
– – – soit d'être employés dans un établissement et service d'aide par le travail ou dans un métier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
– – sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalide civil.

Capital décès

En cas de décès du salarié, il sera versé au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) un capital d'un montant égal à 150 % du salaire annuel de référence.

Le capital sera versé en premier lieu au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) par le salarié et, en l'absence de désignation, dans l'ordre suivant :
– au conjoint ;
– à défaut, aux enfants ;
– à défaut, aux parents ;
– à défaut, aux grands-parents ;
– à défaut, aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

Les majorations familiales sont versées dans tous les cas aux seules personnes qui les ont générées.

Montant du capital décès en cas de décès non accidentel :

Capital de base	Quelle que soit la situation familiale	150 % du salaire annuel de référence
Majorations familiales	Par enfant à charge	+ 75 % du salaire annuel de référence

Montant du capital décès en cas de décès accidentel :

L'accident se définit, d'une façon générale, comme l'atteinte corporelle, mais non intentionnelle de la part du participant, provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.

Le décès ne peut être considéré comme accidentel que s'il survient dans un délai maximum de 12 mois à compter du jour de l'accident. La preuve de la nature accidentelle du décès ou de la relation de cause à effet entre l'accident et le décès incombe aux bénéficiaires. En outre, l'affiliation du participant au contrat doit toujours être en vigueur à la date du décès.

Capital de base	Quelle que soit la situation familiale	225 % du salaire annuel de référence
Majorations familiales	Par enfant à charge	+ 112,50 % du salaire annuel de référence

Invalidité absolue et définitive :

Ce capital est versé par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive du salarié (invalidité de 3e catégorie).

Rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est versé aux enfants à charge une rente égale à :
– 5 % du salaire annuel brut TA/ TB-TC jusqu'au 16e anniversaire ;
– 10 % du salaire annuel brut TA/ TB-TC du 16e au 18e anniversaire ;
– 10 % du salaire annuel brut TA/ TB-TC du 18e au 25e anniversaire, sous la condition de poursuivre leurs études.

La rente est versée viagèrement aux enfants invalides déclarés avant leur 26e anniversaire. Elle est doublée pour les orphelins des deux parents.

Remboursement des frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un de ses enfants à charge, il sera procédé au remboursement des frais d'obsèques à celui qui les aura effectivement supportés. Ce remboursement est limité au plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès et exclut les frais relatifs à la construction d'un monument funéraire.

Exclusions

Les garanties susvisées ne font l'objet d'aucune exclusion, sauf :
– les exclusions générales : guerres mettant en cause l'Etat français ;
– les exclusions d'ordre public : le meurtre commis ou commandité par le bénéficiaire sur la personne du participant et pour lequel il a été condamné par une décision de justice devenue définitive. Dans cette situation, la garantie est acquise aux bénéficiaires subséquents du participant.

11.2.4. Salaire annuel de référence

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations correspond au total des rémunérations brutes perçues par le salarié au cours des 12 mois précédant l'événement.

Il sera calculé en tenant compte de tous les éléments contractuels entrant dans l'assiette des cotisations sociales.

Lorsque le participant ne justifie pas de 12 mois entiers de rémunération dans l'entreprise adhérente, le salaire de référence pris en compte est le salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12 mois.

11.2.5. Revalorisation des prestations

Les prestations en cours de service (incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente professionnelle et rente éducation) à la date d'entrée en vigueur de la couverture conventionnelle ou résultant d'un arrêt de travail ou d'un décès antérieur à cette même date continuent à être supportées par l'organisme assureur chez qui les droits ont été ouverts.

En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

11.2.6. Maintien des garanties au titre de la portabilité des droits prévoyance

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties de prévoyance en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient à la date de cessation de leur contrat de travail de la couverture conventionnelle ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau de la branche. Ainsi, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article. Il doit fournir notamment un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage et s'engage à informer l'entreprise et son organisme assureur en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation au titre du chômage ;

6° L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'entreprise disposant de garanties prévoyance préalablement à l'entrée en vigueur du contrat doit, dans un délai de 30 jours suivant la souscription du contrat, informer l'organisme assureur de la liste des anciens salariés dont la notification de la rupture de leur contrat de travail et susceptible d'ouvrir droit à portabilité.

Par la suite, en cas de changement d'organisme assureur, le nouvel assureur doit prendre en charge les bénéficiaires de la portabilité à compter de la date d'effet du nouveau contrat collectif.

11.2.7. Cotisations

11.2.7.1. Taux, assiette et répartition des cotisations

Les partenaires sociaux de la CCN du golf ont défini un taux maximal de cotisation que les employeurs devront consacrer au financement des garanties définies à l'article 11.2.3.

Le taux maximal global consacré au financement de l'ensemble des garanties définies à l'article 11.2.3 figure dans le tableau des cotisations ci-dessous.
Ces cotisations maximales sont fixées au titre des exercices 2022, 2023 et 2024. Au-delà de 2024, ils feront l'objet d'un réexamen annuel en commission paritaire.
En application de l'article 1er de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017, les cotisations assises sur la tranche A (*) du salaire sont exclusivement à la charge de l'employeur (soit 1,50 % TA).

Ces cotisations devront être assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de la sécurité sociale ou de la MSA, la cotisation étant répartie selon les pourcentages définis par les partenaires sociaux de la branche d'activité, à savoir :
• 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Les cotisations servant au financement du régime de prévoyance complémentaire ne sont pas dues sur les indemnités journalières ou rentes perçues au titre du régime obligatoire d'assurance maladie ou au titre du présent régime.

Il est précisé que pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 11.2.9, l'indemnisation versée dans ce cadre, bien que non soumise à cotisation de sécurité sociale, est intégrée dans l'assiette de la cotisation.

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 11.1.1.1.

Elles sont appelées pour les salariés dès leur embauche.

(*) Tranche A : fraction du salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.
Tranche B : fraction du salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.
Tranche C : fraction du salaire comprise entre 4 et 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Taux de cotisations conventionnels

	TA			TB et TC		
	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale	Total
Décès	0,60 %		0,60 %	0,32 %		0,32 %
Rente décès	0,14 %		0,14 %	0,14 %		0,14 %
Frais d'obsèques	0,02 %		0,02 %			
Total garantie décès	0,76 %		0,76 %	0,46 %		0,46 %
Incapacité temporaire	0,41 %		0,41 %	0,20 %	0,79 %	0,99 %
Incapacité permanente	0,33 %		0,33 %	0,52 %		0,52 %
Total garantie incapacité et invalidité	0,74 %		0,74 %	0,72 %	0,79 %	1,51 %
Total	1,50 %		1,50 %	1,18 %	0,79 %	1,97 %

Sont par ailleurs proposés (cf. ci-dessous) aux entreprises adhérentes à l'organisme assureur référencé (APGIS) des taux d'appel négociés par les partenaires sociaux de la CCN du golf auprès de l'organisme assureur référencé.

Taux de cotisations (taux d'appel) (1)

Un taux d'appel, sur une période de 24 mois soit pour les années 2022 et 2023, sauf évolutions légales ou réglementaires, a été négocié par les partenaires sociaux de la CCN du golf en concertation avec l'organisme assureur référencé. Le taux d'appel est plafonné à 90 % du taux conventionnel.

	TA			TB et TC		
	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale	Total
Décès	0,540 %		0,540 %	0,288 %		0,288 %
Rente décès	0,126 %		0,126 %	0,126 %		0,126 %
Frais d'obsèques	0,018 %		0,018 %			
Total garantie décès	0,684 %		0,684 %	0,414 %		0,414 %

Incapacité temporaire	0,369 %		0,369 %	0,180 %	0,711 %	0,891 %
Incapacité permanente	0,297 %		0,297 %	0,468 %		0,468 %
Total garantie incapacité et invalidité	0,666 %		0,666 %	0,648 %	0,711 %	1,359 %
Total	1,350 %		1,350 %	1,062 %	0,711 %	1,773 %

11.2.7.2. Caractère obligatoire de la couverture conventionnelle

En raison du caractère obligatoire de leur affiliation au contrat collectif de prévoyance, les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisation.

11.2.8. Maintien des garanties et des prestations en cas de changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :
– les prestations d'incapacité temporaire, invalidité, incapacité permanente professionnelle et la rente éducation en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;
– il appartiendra aux entreprises relevant de la présente convention d'organiser avec le nouvel assureur la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité temporaire, invalidité, incapacité permanente professionnelle et la rente éducation ;
– la couverture décès sera également maintenue aux salariés ou anciens salariés indemnisés au titre des présentes garanties incapacité temporaire, invalidité et incapacité permanente professionnelle.

11.2.9. Suspension du contrat de travail

Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre de la présente couverture est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :
– soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
– soit d'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obligatoire d'assurance maladie ;
– soit d'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins en partie par l'employeur qu'elles soient versées directement par cette dernière ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
– d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, au titre notamment d'une mise en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : reclassement, mobilité ...).

Dans ce cas, les cotisations correspondantes continuent d'être versées normalement par l'employeur et le salarié, à charge pour l'employeur d'en assurer le reversement complet auprès de l'organisme assureur.

Le maintien est assuré exclusivement pour la durée de cette suspension du contrat de travail du salarié, dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés en activité effective.

Dans tous les autres cas de suspension de contrat de travail (par exemple, les salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...) et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties en cas de décès (décès, IAD, rente éducation) prévues par la présente couverture peuvent continuer à être accordées pendant la durée de la suspension de contrat de travail et sous réserve que l'intéressé en fasse la demande expresse et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante directement auprès de l'organisme assureur.

(1) Au 11e alinéa de l'article 11.2.7, le tableau de taux de cotisations (taux d'appel) est exclu de l'extension, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, relatif au dispositif de recommandation d'un ou de plusieurs organisme(s) assureur(s).
(Arrêté du 3 juin 2022 - art. 1)

ART. 11.3

11.3.1. Champ d'application

11.3.1.1. Entreprises

Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998 sont tenues de mettre en œuvre les dispositions relatives aux garanties frais de santé de l'ensemble de leurs salariés.

Sont concernées par la présente couverture toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998 tel que défini en son article 1.1.

11.3.1.2. Salariés bénéficiaires

Tous les salariés cadres et non cadres des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du golf bénéficient dès leur embauche des présentes dispositions.

Toutefois, la couverture mise en place dans le cadre de la présente convention collective nationale ne s'applique pas aux salariés cadres relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

Ont par ailleurs la possibilité de solliciter une dispense afin de ne pas être affiliés à la présente couverture les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous :
– salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire santé collective et obligatoire dans le cadre d'un autre emploi au sein de la branche ou non ;
– salariés à temps partiel pour lesquels le montant de cotisation à leur charge représenterait 10 % ou plus de leur rémunération brute ;
– salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire (CSS) visée à l'article L. 861-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance de cette couverture ou de cette aide ;
– salariés bénéficiant en qualité d'ayant droit de leur conjoint d'une couverture complémentaire santé familiale collective obligatoire, pour un niveau de prestations au moins équivalent ;
– salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
– salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse du salarié concerné.

Au moment de la mise en place de la couverture, la demande de dispense devra être adressée à l'employeur avant la fin du mois, puis au 1er janvier de chaque année.

Le salarié devra produire chaque année à son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense.

La dispense prend fin en cas de modification de la situation du salarié ne lui permettant plus d'en justifier les conditions, en cas de non-renouvellement annuel des justificatifs ou à sa demande. Il doit alors obligatoirement en informer l'employeur et cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Dans les cas d'exclusion ou de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont pas dues ni par le salarié ni par l'employeur.

11.3.2. Garanties

1. Couverture salarié “ isolé ”

La couverture conventionnelle prévue dans le tableau de garanties “ Frais de santé ” couvre à titre obligatoire le salarié seul (couverture “ Isolé ”).

La couverture frais de santé a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le participant, en complétant, acte par acte, les prestations versées par le régime de base, dans la limite des frais réellement engagés.

Les prestations de la présente couverture frais de santé respectent l'ensemble des obligations liées aux contrat solidaires et responsables.

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale : prise en charge du ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments à service rendu faible ou modéré et médicaments homéopathiques), du forfait « actes lourds », du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins 100 % santé en optique, dentaire et audiologie et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (DPTM) ainsi que, en dehors des paniers de soins 100 % santé, des planchers et plafonds pour les frais d'optiques et du plafond pour les aides auditives.

En tout état de cause, les garanties seront automatiquement adaptées en fonction des évolutions réglementaires et législatives régissant les garanties des contrats dits “ responsables ”.

Les salariés couverts ainsi que leurs ayants droit bénéficient également des services proposés par un réseau de soins.

2. Couverture des ayants droit

En sus de la couverture " isolé ", l'employeur peut également mettre en place une complémentaire santé familiale obligatoire. Cette couverture devra prévoir une structure tarifaire " famille " ainsi qu'une structure tarifaire " monoparentale ".

Si l'employeur choisit de ne mettre en place que la couverture " isolé ", le salarié peut opter pour la formule complémentaire santé familiale, selon l'une des structures tarifaires propre à sa situation (famille ou monoparentale). Les garanties souscrites à titre facultatif par le salarié lui sont accordées moyennant le paiement intégral de cotisation additionnelle.

Pour la couverture " famille " sont considérés comme ayants droit du salarié :
– le conjoint, concubin ou cosignataire du Pacs sur présentation de justificatifs ;
– les enfants âgés de moins de 18 ans non salariés et les enfants âgés de moins de 28 ans qui justifient :
– – de la poursuite d'études ;
– – d'un contrat d'apprentissage, d'une formation en alternance ;
– – de leur première inscription en tant que demandeurs d'emploi non indemnisés au titre de la réglementation en vigueur ;
– les personnes vivant sous le toit de l'assuré et à sa charge au sens fiscal du terme sur présentation d'un justificatif (ascendants, descendants et collatéraux), sauf refus exprès du représentant légal.

Pour la couverture " monoparental ", sont considérés comme enfants du salarié :
– les enfants âgés de moins de 18 ans non salariés et les enfants âgés de moins de 28 ans qui justifient :
– – de la poursuite d'études ;
– – d'un contrat d'apprentissage, d'une formation en alternance ;
– – de leur première inscription en tant que demandeurs d'emploi non indemnisés au titre de la réglementation en vigueur.

3. Garantie optionnelle (1) (au 1er janvier 2024)

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20250003 _ 0000 _ 0024. pdf/ BOCC

11.3.3. Antériorité des régimes d'assurance complémentaire santé d'entreprise

Les entreprises disposant déjà d'une couverture complémentaire frais de santé au 1er janvier 2016, comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 11.3.2 pour un niveau de prestations égales ou supérieures, peuvent conserver leur régime.

Par niveau de prestations égales ou supérieures, il faut entendre des garanties égales ou supérieures pour chaque ligne de prestations et non sur une seule d'entre elles. En outre, les garanties en place doivent s'adresser à la même population que celle définie aux articles 11.3.1.2 et 11.3.5.

En revanche, les entreprises ayant mis en place, avant le 1er janvier 2016, une couverture obligatoire complémentaire frais de santé de niveau inférieur aux garanties définies à l'article 11.3.2 doivent se mettre en conformité avec les dispositions de la couverture conventionnelle.

11.3.4. Cotisations et prestations

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la mise place de la couverture frais de santé.

Les parties signataires pourront convenir d'une révision des garanties en tout ou partie, à cette occasion.

11.3.4.1. Répartition des taux de cotisations

Les garanties sont accordées aux salariés, et éventuellement à tout ou partie de leurs ayants droit, moyennant une cotisation maximale qui devra être établie selon l'une des 3 structures tarifaires définies, au choix de l'employeur (isolé, famille, monoparentale).

Conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, l'employeur prend en charge 50 % de la cotisation afférente à la couverture mise en place à titre obligatoire dans l'entreprise, y compris lorsque la garantie optionnelle et la couverture des ayants droit sont rendus obligatoires.

Tableaux des taux de cotisations

(applicables que la couverture soit mise à titre obligatoire ou facultative s'agissant de la garantie optionnelle et de l'extension de la couverture aux ayants droit du salarié).

Les partenaires sociaux de la CCN du golf ont défini un taux maximal de cotisation que les employeurs devront consacrer au financement des garanties.

Ces cotisations maximales sont fixées au titre des exercices 2022,2023 et 2024, sauf évolutions légales ou réglementaires. Au-delà de 2024, ils feront l'objet d'un réexamen annuel en commission paritaire.

Taux de cotisations en pourcentage du PMSS et TTC.

Taux de cotisations conventionnels

Régime général hors Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A +	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total

Isolé	1,20 %	1,63 %	+ 0,42 %	2,05 %
Isolé/ monoparental	2,08 %	2,90 %	+ 0,80 %	3,70 %
Isolé famille	3,14 %	4,68 %	+ 1,14 %	5,82 %

Régime général Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A +	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	0,92 %	1,23 %	+ 0,42 %	1,65 %
Isolé/ monoparental	1,59 %	2,17 %	+ 0,80 %	2,97 %
Isolé/ famille	2,37 %	3,52 %	+ 1,14 %	4,66 %

Régime agricole hors Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A +	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	1,13 %	1,53 %	+ 0,39 %	1,92 %
Isolé/ monoparental	1,96 %	2,72 %	+ 0,75 %	3,47 %
Isolé/ famille	2,94 %	4,39 %	+ 1,07 %	5,46 %

Régime agricole Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A +	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	0,86 %	1,16 %	+ 0,39 %	1,55 %
Isolé/ monoparental	1,49 %	2,04 %	+ 0,75 %	2,79 %
Isolé/ famille	2,22 %	3,30 %	+ 1,07 %	4,37 %

Les tarifs loi Évin sont identiques à ceux des actifs lors de la première année. Ils seront ensuite majorés la deuxième année puis la troisième année de manière à atteindre 125 % puis 150 % du tarifs des actifs.

Sont par ailleurs proposés (cf. ci-dessous) aux entreprises adhérentes à l'organisme assureur référencé (APGIS) des taux d'appel négociés par les partenaires sociaux de la CCN du golf auprès de l'organisme assureur référencé. (2)

Taux de cotisations (taux d'appel) (2)

Un taux d'appel, sur une période de 24 mois soit pour les années 2022 et 2023, sauf évolutions légales ou réglementaires, a été négocié par les partenaires sociaux de la CCN du golf en concertation avec l'organisme assureur référencé. Le taux d'appel est plafonné à 90 % du taux conventionnel.

Régime général hors Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A +	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	1,080 %	1,467 %	+ 0,42 %	1,887 %
Isolé/ monoparental	1,872 %	2,610 %	+ 0,80 %	3,410 %
Isolé/ famille	2,826 %	4,212 %	+ 1,14 %	5,352 %

Régime général Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A +	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	0,828 %	1,107 %	+ 0,42 %	1,527 %

Isolé/ monoparental	1,431 %	1,953 %	+ 0,80 %	2,753 %
Isolé/ famille	2,133 %	3,168 %	+ 1,14 %	4,308 %

Régime agricole hors Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A +	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	1,017 %	1,377 %	+ 0,39 %	1,767 %
Isolé/ monoparental	1,764 %	2,448 %	+ 0,75 %	3,198 %
Isolé/ famille	2,646 %	3,951 %	+ 1,07 %	5,021 %

Régime agricole Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A +	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	0,774 %	1,044 %	+ 0,39 %	1,434 %
Isolé/ monoparental	1,341 %	1,836 %	+ 0,75 %	2,586 %
Isolé/ famille	1,998 %	2,970 %	+ 1,07 %	4,040 %

11.3.4.2. Règlement des prestations

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives...) seront détaillées dans la notice d'information remise aux employeurs et aux salariés.

11.3.4.3. Suspension du contrat de travail (au 1er janvier 2025)

Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre de la présente couverture est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :
– soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
– soit d'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacités) versées par le régime obligatoire d'assurance maladie ;
– soit d'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins en partie par l'employeur qu'elles soient versées directement par cette dernière ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
– d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, au titre notamment d'une mise en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : reclassement, mobilité ...).

Dans ce cas, les cotisations correspondantes continuent d'être versées normalement par l'employeur et le salarié, à charge pour l'employeur d'en assurer le reversement complet auprès de l'organisme assureur.

Le maintien est assuré exclusivement pour la durée de cette suspension du contrat de travail du salarié, dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés en activité effective.

Dans tous les autres cas de suspension de contrat de travail (par exemple, les salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...) et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par la présente couverture peuvent continuer à être accordées pendant la période de suspension du contrat de travail et sous réserve que l'intéressé en fasse la demande expresse et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante directement auprès de l'organisme assureur.

11.3.5. Cessation et maintien des garanties

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise adhérente.

11.3.5.1. Maintien des droits pendant un délai maximum de 12 mois (portabilité des droits, art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties de complémentaire frais de santé en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient à la date de cessation de leur contrat de travail de la couverture conventionnelle ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau de la branche. Ainsi, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions ;

4° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article. Il doit fournir notamment un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage et s'engage à informer l'entreprise et son organisme assureur en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation au titre du chômage ;

5° L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Les ayants droit du salarié couverts par la présente couverture au moment de la rupture du contrat de travail bénéficient également de ce maintien.

L'entreprise disposant de garanties santé préalablement à l'entrée en vigueur du contrat doit, dans un délai de 30 jours suivant la souscription du contrat, informer l'organisme assureur de la liste des anciens salariés dont la notification de la rupture de leur contrat de travail et susceptible d'ouvrir droit à portabilité.

Par la suite, en cas de changement d'organisme assureur, le nouvel assureur doit prendre en charge les bénéficiaires de la portabilité à compter de la date d'effet du nouveau contrat collectif.

11.3.5.2. Possibilité de souscription volontaire du salarié (loi Evin)

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les salariés pouvant souscrire, à titre individuel, une garantie complémentaire frais de santé, dans les conditions prévues audit article, sont :
– les salariés bénéficiaires d'une pension de retraite, d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
– les salariés privés d'emploi et bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
– les ayants droit d'un salarié décédé.

Dans tous les cas, ce maintien est accordé dans le cadre d'une affiliation individuelle facultative proposée par l'organisme assureur.

Conformément à l'article 1er du décret du 21 mars 2017, pour tout contrat souscrit ou adhésion à compter du 1er juillet 2017, les tarifs applicables aux anciens salariés :
– ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs, la première année ;
– ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs la deuxième année ;
– ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs, la troisième année.

Les tarifs applicables en tant qu'ancien salarié pourront être supérieurs aux tarifs globaux en vigueur pour les participants actifs dans la limite fixée par la réglementation en vigueur.

L'organisme assureur adresse la proposition de maintien de couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail ou de la fin de la période de portabilité.

La demande de maintien de la garantie frais de santé devra être adressée dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité des droits, telle que prévue à l'article 11.3.5.1.

(1) La mention « SANTECLAIR » figurant à la dernière ligne de la catégorie « Divers » du tableau de garanties du point 3 « Garantie optionnelle » de l'article 11.3.2 est exclue de l'extension en ce qu'elle contrevient aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale dans la mesure où en l'absence de recommandation, toute référence dans la convention à des services proposés par un organisme donné (tels que l'accès au réseau SANTECLAIR, propre à l'offre APGIS) est de nature à contrevenir au principe de libre choix de l'organisme assureur par les entreprises de la branche.
(Arrêté du 28 juillet 2025 - art. 1)

(2) Les termes « Sont par ailleurs proposés (cf. ci-dessous) aux entreprises adhérentes à l'organisme assureur référencé (APGIS) des taux d'appel négociés par les partenaires sociaux de la CCN du golf auprès de l'organisme assureur référencé », ainsi que les tableaux de taux de cotisations (taux d'appel), au titre des salariés cadres et des salariés non cadres sont exclus de l'extension, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, relatif au dispositif de recommandation d'un ou de plusieurs organisme(s) assureur(s).
(Arrêté du 3 juin 2022 - art. 1)

ART. 11.3

11.3.1. Champ d'application

11.3.1.1. Entreprises

Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998 sont tenues de mettre en œuvre les dispositions relatives aux garanties frais de santé de l'ensemble de leurs salariés.

Sont concernées par la présente couverture toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998 tel que défini en son article 1.1.

11.3.1.2. Salariés bénéficiaires

Tous les salariés cadres et non cadres des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du golf bénéficient dès leur embauche des présentes dispositions.

Toutefois, la couverture mise en place dans le cadre de la présente convention collective nationale ne s'applique pas aux salariés cadres relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

Ont par ailleurs la possibilité de solliciter une dispense afin de ne pas être affiliés à la présente couverture les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous :
– salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire santé collective et obligatoire dans le cadre d'un autre emploi au sein de la branche ou non ;
– salariés à temps partiel pour lesquels le montant de cotisation à leur charge représenterait 10 % ou plus de leur rémunération brute ;
– salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire (CSS) visée à l'article L. 861-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance de cette couverture ou de cette aide ;
– salariés bénéficiant en qualité d'ayant droit de leur conjoint d'une couverture complémentaire santé familiale collective obligatoire, pour un niveau de prestations au moins équivalent ;
– salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
– salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse du salarié concerné.

Au moment de la mise en place de la couverture, la demande de dispense devra être adressée à l'employeur avant la fin du mois, puis au 1er janvier de chaque année.

Le salarié devra produire chaque année à son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense.

La dispense prend fin en cas de modification de la situation du salarié ne lui permettant plus d'en justifier les conditions, en cas de non-renouvellement annuel des justificatifs ou à sa demande. Il doit alors obligatoirement en informer l'employeur et cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Dans les cas d'exclusion ou de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont pas dues ni par le salarié ni par l'employeur.

11.3.2. Garanties

1. Couverture salarié " isolé "

La couverture conventionnelle prévue dans le tableau de garanties " Frais de santé " couvre à titre obligatoire le salarié seul (couverture " Isolé ").

La couverture frais de santé a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le participant, en complétant, acte par acte, les prestations versées par le régime de base, dans la limite des frais réellement engagés.

Les prestations de la présente couverture frais de santé respectent l'ensemble des obligations liées aux contrat solidaires et responsables.

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale : prise en charge du ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments à service rendu faible ou modéré et médicaments homéopathiques), du forfait « actes lourds », du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins 100 % santé en optique, dentaire et audiologie et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (DPTM) ainsi que, en dehors des paniers de soins 100 % santé, des planchers et plafonds pour les frais d'optiques et du plafond pour les aides auditives.

En tout état de cause, les garanties seront automatiquement adaptées en fonction des évolutions réglementaires et législatives régissant les garanties des contrats dits " responsables ".

Les salariés couverts ainsi que leurs ayants droit bénéficient également des services proposés par un réseau de soins.

2. Couverture des ayants droit

En sus de la couverture " isolé ", l'employeur peut également mettre en place une complémentaire santé familiale obligatoire. Cette couverture devra prévoir une structure tarifaire " famille " ainsi qu'une structure tarifaire " monoparentale ".

Si l'employeur choisit de ne mettre en place que la couverture " isolé ", le salarié peut opter pour la formule complémentaire santé familiale, selon l'une des structures tarifaires propre à sa situation (famille ou monoparentale). Les garanties souscrites à titre facultatif par le salarié lui sont accordées moyennant le paiement intégral de cotisation additionnelle.

Pour la couverture " famille " sont considérés comme ayants droit du salarié :
– le conjoint, concubin ou cosignataire du Pacs sur présentation de justificatifs ;
– les enfants âgés de moins de 18 ans non salariés et les enfants âgés de moins de 28 ans qui justifient :
– – de la poursuite d'études ;
– – d'un contrat d'apprentissage, d'une formation en alternance ;
– – de leur première inscription en tant que demandeurs d'emploi non indemnisés au titre de la réglementation en vigueur ;
– les personnes vivant sous le toit de l'assuré et à sa charge au sens fiscal du terme sur présentation d'un justificatif (ascendants, descendants et collatéraux), sauf refus exprès du représentant légal.

Pour la couverture " monoparental ", sont considérés comme enfants du salarié :
– les enfants âgés de moins de 18 ans non salariés et les enfants âgés de moins de 28 ans qui justifient :
– – de la poursuite d'études ;
– – d'un contrat d'apprentissage, d'une formation en alternance ;
– – de leur première inscription en tant que demandeurs d'emploi non indemnisés au titre de la réglementation en vigueur.

3.Garantie optionnelle (au 1er janvier 2026)

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 136 et 137**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260013_0000_0014.pdf/BOCC

11.3.3. Antériorité des régimes d'assurance complémentaire santé d'entreprise

Les entreprises disposant déjà d'une couverture complémentaire frais de santé au 1er janvier 2016, comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 11.3.2 pour un niveau de prestations égales ou supérieures, peuvent conserver leur régime.

Par niveau de prestations égales ou supérieures, il faut entendre des garanties égales ou supérieures pour chaque ligne de prestations et non sur une seule d'entre elles. En outre, les garanties en place doivent s'adresser à la même population que celle définie aux articles 11.3.1.2 et 11.3.5.

En revanche, les entreprises ayant mis en place, avant le 1er janvier 2016, une couverture obligatoire complémentaire frais de santé de niveau inférieur aux garanties définies à l'article 11.3.2 doivent se mettre en conformité avec les dispositions de la couverture conventionnelle.

11.3.4. Cotisations et prestations

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la mise place de la couverture frais de santé.

Les parties signataires pourront convenir d'une révision des garanties en tout ou partie, à cette occasion.

11.3.4.1. Répartition des taux de cotisations

Les garanties sont accordées aux salariés, et éventuellement à tout ou partie de leurs ayants droit, moyennant une cotisation maximale qui devra être établie selon l'une des 3 structures tarifaires définies, au choix de l'employeur (isolé, famille, monoparentale).

Conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, l'employeur prend en charge 50 % de la cotisation afférente à la couverture mise en place à titre obligatoire dans l'entreprise, y compris lorsque la garantie optionnelle et la couverture des ayants droit sont rendus obligatoires.

Tableaux des taux de cotisations

(Applicables que la couverture soit mise à titre obligatoire ou facultative s'agissant de la garantie optionnelle et de l'extension de la couverture aux ayants droit du salarié).

Les partenaires sociaux de la CCN du golf ont défini un taux maximal de cotisation que les employeurs devront consacrer au financement des garanties.

Taux de cotisations en % du PMSS et TTC.

Taux de cotisations conventionnels

Régime général hors Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A +	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	1,20 %	1,63 %	+ 0,42 %	2,05 %

Isolé/monoparental	2,08 %	2,90 %	+ 0,80 %	3,70 %
Isolé/famille	3,14 %	4,68 %	+ 1,14 %	5,82 %

Régime général Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A +	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	0,92 %	1,23 %	+ 0,42 %	1,65 %
Isolé/monoparental	1,59 %	2,17 %	+ 0,80 %	2,97 %
Isolé/famille	2,37 %	3,52 %	+ 1,14 %	4,66 %

Régime agricole hors Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A +	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	1,13 %	1,53 %	+ 0,39 %	1,92 %
Isolé/monoparental	1,96 %	2,72 %	+ 0,75 %	3,47 %
Isolé/famille	2,94 %	4,39 %	+ 1,07 %	5,46 %

Régime agricole Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A +	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	0,86 %	1,16 %	+ 0,39 %	1,55 %
Isolé/monoparental	1,49 %	2,04 %	+ 0,75 %	2,79 %
Isolé/famille	2,22 %	3,30 %	+ 1,07 %	4,37 %

Les tarifs loi Évin sont identiques à ceux des actifs lors de la première année. Ils seront ensuite majorés la deuxième année puis la troisième année de manière à atteindre 125 % puis 150 % du tarifs des actifs.

Sont par ailleurs proposés (cf. ci-dessous) aux entreprises adhérentes à l'organisme assureur référencé (APGIS) des taux d'appel négociés par les partenaires sociaux de la CCN du golf auprès de l'organisme assureur référencé.

Taux de cotisations (taux d'appel)

Un taux d'appel, sur une période de 12 mois soit pour l'année 2026, sauf évolutions légales ou réglementaires, a été négocié par les partenaires sociaux de la CCN du golf en concertation avec l'organisme assureur référencé. Le taux d'appel est plafonné à 85 % du taux conventionnel.

Régime général hors Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A +	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	1,02 %	1,39 %	+ 0,42 %	1,81 %
Isolé/monoparental	1,77 %	2,47 %	+ 0,80 %	3,27 %
Isolé/famille	2,67 %	3,98 %	+ 1,14 %	5,12 %

Régime général Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A +	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	0,78 %	1,05 %	+ 0,42 %	1,47 %

Isolé/monoparental	1,35 %	1,85 %	+ 0,80 %	2,65 %
Isolé/famille	2,01 %	2,99 %	+ 1,14 %	4,13 %

Régime agricole hors Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A +	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	0,96 %	1,30 %	+ 0,39 %	1,69 %
Isolé/monoparental	1,67 %	2,31 %	+ 0,75 %	3,06 %
Isolé/famille	2,50 %	3,73 %	+ 1,07 %	4,80 %

Régime agricole Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A +	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	0,73 %	0,99 %	+ 0,39 %	1,38 %
Isolé/monoparental	1,27 %	1,73 %	+ 0,75 %	2,48 %
Isolé/famille	1,89 %	2,81 %	+ 1,07 %	3,88 %

11.3.4.2. Règlement des prestations

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives...) seront détaillées dans la notice d'information remise aux employeurs et aux salariés.

11.3.4.3. Suspension du contrat de travail (au 1er janvier 2025)

Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre de la présente couverture est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :
– soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
– soit d'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacités) versées par le régime obligatoire d'assurance maladie ;
– soit d'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins en partie par l'employeur qu'elles soient versées directement par cette dernière ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
– d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, au titre notamment d'une mise en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : reclassement, mobilité ...).

Dans ce cas, les cotisations correspondantes continuent d'être versées normalement par l'employeur et le salarié, à charge pour l'employeur d'en assurer le reversement complet auprès de l'organisme assureur.

Le maintien est assuré exclusivement pour la durée de cette suspension du contrat de travail du salarié, dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés en activité effective.

Dans tous les autres cas de suspension de contrat de travail (par exemple, les salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...) et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par la présente couverture peuvent continuer à être accordées pendant la période de suspension du contrat de travail et sous réserve que l'intéressé en fasse la demande expresse et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante directement auprès de l'organisme assureur.

11.3.5. Cessation et maintien des garanties

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise adhérente.

11.3.5.1. Maintien des droits pendant un délai maximum de 12 mois (portabilité des droits, art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties de complémentaire frais de santé en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient à la date de cessation de leur contrat de travail de la couverture conventionnelle ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau de la branche. Ainsi, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions ;

4° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article. Il doit fournir notamment un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage et s'engage à informer l'entreprise et son organisme assureur en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation au titre du chômage ;

5° L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Les ayants droit du salarié couverts par la présente couverture au moment de la rupture du contrat de travail bénéficient également de ce maintien.

L'entreprise disposant de garanties santé préalablement à l'entrée en vigueur du contrat doit, dans un délai de 30 jours suivant la souscription du contrat, informer l'organisme assureur de la liste des anciens salariés dont la notification de la rupture de leur contrat de travail et susceptible d'ouvrir droit à portabilité.

Par la suite, en cas de changement d'organisme assureur, le nouvel assureur doit prendre en charge les bénéficiaires de la portabilité à compter de la date d'effet du nouveau contrat collectif.

11.3.5.2. Possibilité de souscription volontaire du salarié (loi Evin)

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les salariés pouvant souscrire, à titre individuel, une garantie complémentaire frais de santé, dans les conditions prévues audit article, sont :
– les salariés bénéficiaires d'une pension de retraite, d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
– les salariés privés d'emploi et bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
– les ayants droit d'un salarié décédé.

Dans tous les cas, ce maintien est accordé dans le cadre d'une affiliation individuelle facultative proposée par l'organisme assureur.

Conformément à l'article 1er du décret du 21 mars 2017, pour tout contrat souscrit ou adhésion à compter du 1er juillet 2017, les tarifs applicables aux anciens salariés :
– ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs, la première année ;
– ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs la deuxième année ;
– ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs, la troisième année.

Les tarifs applicables en tant qu'ancien salarié pourront être supérieurs aux tarifs globaux en vigueur pour les participants actifs dans la limite fixée par la réglementation en vigueur.

L'organisme assureur adresse la proposition de maintien de couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail ou de la fin de la période de portabilité.

La demande de maintien de la garantie frais de santé devra être adressée dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité des droits, telle que prévue à l'article 11.3.5.1.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 96 du 21 janvier 2026 relatif aux salaires minima conventionnels (art. 10.2 de la convention collective)

ART. 1er

« Les rémunérations brutes minimales applicables au 1er avril 2026, 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.

Groupes	Salaire mensuel (151,67 heures/mois)	Variation/avenant n° 92 d'avril 2025	Taux horaires
Groupe 1	1 882,56 €	1,65 %	12,41 €
Groupe 2	1 899,84 €	1,65 %	12,53 €
Groupe 3	1 975,06 €	1,65 %	13,02 €
Groupe 4	2 136,68 €	1,65 %	14,09 €
Groupe 5	2 379,63 €	1,65 %	15,69 €
Groupe 6 (1)	3 032,22 €	1,65 %	19,99 €
Groupe 7 (2)	3 586,21 €	1,65 %	23,65 €

De plus les rémunérations minimales globales annuelles des cadres doivent respecter les règles suivantes (1) (2) (3) :
(1) Pour les salariés du groupe 6 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les « chaîne(s) » de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure à 38 524 euros.
(2) Pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les « chaîne(s) » de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale.
(3) Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait jours.

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.

ART. 2

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, en application du code du travail et de l'article 4.1 de la convention collective nationale du golf.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du golf. Compte tenu du fait que ces entreprises sont majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés et du thème de la négociation, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

ART.

Lors de la CPPNI du 21 janvier 2026, les partenaires sociaux se sont accordés sur une revalorisation de la grille de salaires minimums conventionnels (SMC) à compter du 1er avril 2026 pour tenir compte des effets de l'augmentation des prix sur le pouvoir d'achat des salariés.

SECTION 3

Avenant : Avenant n° 5 du 3 septembre 1999 relatif à la réduction du temps de travail

Source officielle Légifrance

ART.

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 jours - (52 repos hebdomadaires + 30 jours de congés payés légaux + T 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 jours divisés par 6 jours ouvrables = Y semaines travaillées.

Y x 90 % ou 85 % 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.

L'article 3.1 est étendu sous réserve des dispositions du point II de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998. (Arrêté du 25 novembre 1999, art. 1er).

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. (Arrêté du 25 novembre 1999, art. 1er).

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. (Arrêté du 25 novembre 1999, art. 1er).

ART.

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.

ART.

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.

ART.

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.

ART.

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.

ART.

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 du 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.

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. (Arrêté du 25 novembre 1999, art. 1er)

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. (Arrêté du 25 novembre 1999, art. 1er)

L'article 2.3.5 est étendu sous réserve des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998. (Arrêté du 25 novembre 1999, art. 1er)

ART.

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.

ART.

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.

ART.

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.

ART.

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.

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. (Arrêté du 25 novembre 1999, art. 1er)

ART.

Les embauches pourront être réalisées dans le cadre d'un groupement d'employeurs dûment déclaré ou constitué et reconnu comme tel.

ART.

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.

ART. 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.

ART. Le présent accord entrera en vigueur à la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

ART. Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère de l'emploi et de la solidarité.

ART. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 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.

ART. 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.

ART. 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.

ART. 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 : ...

(L) LUNDI

(MA) MARDI

(ME) MERCREDI

(J) JEUDI

(V) VENDREDI

(S) SAMEDI

(D) DIMANCHE

(T1) TOTAL hebdo

(T2) TOTAL mensuel

MOIS L MA ME J V S D T1 T2
Janv
Févr
Mars
Avri
Mai
Juin
Juil
Aoû
Sept
Octo
Nove
Déce

SECTION 4

Avenant : Avenant n° 6 du 1er octobre 1999 relatif à la prévoyance des non-cadres

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 11-1-9 de la convention collective nationale du golf, institué par l'avenant n° 2 du 19 octobre 1998, est supprimé et remplacé par l'article suivant :

Article 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 œuvre 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.

ART. 2

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.

ART. 3

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.

SECTION 5

Avenant : Avenant n° 7 du 1er octobre 1999 relatif aux cotisations de la formation professionnelle continue

Source officielle Légifrance

ART. 9.3.2

Le premier alinéa est remplacé par :
« – pour 1999 : 0,25 % de la masse salariale annuelle brute de 1998 avec un versement plancher de 3 000 F ;
« – à partir du 1er janvier 2000 : 0,50 % de la masse salariale annuelle brute avec un versement plancher de 4 000 F. »

SECTION 6

Avenant : Avenant n° 15 du 12 juillet 2001 relatif à la durée du temps de travail et à la grille des salaires

Source officielle Légifrance

ART. 1er Cet article annule et remplace l'article 5.1 initial de la CCNG.

Article 5.1
Durée légale du travail

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 ;
– les heures non travaillées, même si elles sont rémunérées (notamment congés payés, jours de fractionnement, jours d'ARTT, congé sans solde, etc.) ;
– les heures de repos compensateur ;
– les temps de pause non rémunérés.

5.1.2. Heures supplémentaires.

Sur demande de leur employeur, 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 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.

NOTA : Arrêté du 20 décembre 2001 art. 1 : 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.

ART. 2 Cet article annule et remplace l'article 5.2 initial de la CCNG.

Article 5.2
Temps partiel

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) ; 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.

L'employeur peut à tout moment mettre en place des horaires 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 par l'employeur ou sur demande d'un salarié et ce, en respectant un délai de 7 jours ouvrés ; ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles et avec l'accord du salarié.

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 ou 3 jours ouvrés à l'avance en cas de circonstances exceptionnelles et avec l'accord du salarié.

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 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 ; ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles et avec l'accord du salarié.

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 ; ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles et avec l'accord du salarié. 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*18 = 24) et moins de 12 heures (18 – 18*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 supérieure à 35 heures, heures complémentaires incluses.

Les dispositions relatives aux heures complémentaires, sous réserve de la limite maximale visée ci-dessus, sont identiques à celles prévues dans l'article 5.2.2.3.

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 jours – (52 jours de repos hebdomadaires + T jours fériés + 30 jours de congés payés légaux + jours de congés conventionnels ou résultant d'usage, en dehors de 30 jours de congés légaux) = X ;
X jours divisés par 6 jours ouvrables = Y semaines travaillées ;
Y × 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, ou 3 jours ouvrés avant en cas de circonstances exceptionnelles et dans ce dernier cas avec accord du salarié.

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. Les heures complémentaires sont versées sur le mois où elles sont effectuées.

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. 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 œuvre ; 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 hôtesses 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).

NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 20 décembre 2001.

NOTA : Arrêté du 20 décembre 2001 art. 1 : 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.

ART. 3

Cet article annule et remplace l'article 5.3 initial de la convention collective nationale du golf.

Article 5.3
Pauses

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 outre 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.

(1) 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. (Arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er)

ART. 4

Sans changement.

ART. 5

Cet article annule et remplace l'article 5.5 initial de la convention collective nationale du golf.

Article 5.5
Repos hebdomadaire

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.

ART. 6

Sans changement.

ART. 7 Cet article complète le chapitre V de la convention collective nationale du golf.

Article 5.7
Temps de travail des cadres

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 des cadres qui 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 globale 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. 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.

NOTA : Arrêté du 20 décembre 2001 art. 1 : 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.

ART. 8 Ce chapitre complète les dispositions conventionnelles en matière d'aménagement du temps de travail.

Chapitre VI
Aménagement du temps de travail et conditions de travail

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.

Article 6.1
Aménagement du temps de travail

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

Article 6.2
Aménagement du temps de travail dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000

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 œuvre 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, un mois avant leur application. Ils pourront être modifiés en cours de modulation sous réserve d'un délai de prévenance de 8 jours. 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 jours – (52 repos hebdomadaire + T jours fériés + 30 jours de congés payés légaux + jours de congés conventionnels ou résultant d'usages, en dehors des 30 jours de congés payés légaux) = X.

X jours divisés par 6 jours ouvrables = Y semaines travaillées.
Y × horaire hebdomadaire moyen de l'accord = Z, arrondi à l'unité la plus proche.
T = nombre de jours fériés ne tombant pas un jour de repos normal de salarié (exemple : 9 jours en 2001 ; 8 jours en 2002).

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 (soit pour 2001 : 1 600 heures).

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 programmé, 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 deçà 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 ; la méthode de calcul en sera différente selon le type de modulation choisi.

A. 6. – Les cadres et agents de maîtrise peuvent bénéficier des dispositions de l'accord de modulation sans qu'il soit dérogé pour autant aux dispositions particulières de leur contrat de travail.

Les modalités pratiques de la mise en œuvre 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.

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 œuvre que par accord d'entreprise.

NOTA : Arrêté du 20 décembre 2001 art. 1 :

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.

ART. 9

Sans changement.

ART. 10

Cet article complète l'article 10.2 de la convention collective nationale du golf.

10.2.1. Salaires. – Temps complet.

Les rémunérations mensuelles brutes minimales pour 151,67 heures, applicables lors du passage aux 35 heures en 2001, sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après. *(1)*

	Salaire mensuel (en francs)	Taux horaire (en francs)	Taux horaire (en euros)
G 1	7 280	48,00	7,31 755
			7,32
G 2	7 600	50,11	7,63 922
			7,64
G 3	8 200	54,06	8,24 139
			8,24
G 4	8 900	58,68	8,94 571
			8,95
G 5	9 900	65,27	9,95 035
			9,95
G 6	11 600	76,48	11,65 930
			11,66
G 7	15 100	99,56	15,17 782
			15,18
1 euro = 6,55 957 francs.			

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 151,67 heures ne tenant pas compte 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.

Les partenaires sociaux, conscients des difficultés que générera le passage aux 35 heures, ont décidé de mettre en place un régime transitoire relatif aux rémunérations de salariés à temps partiel dont la durée du travail ne sera pas réduite. 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.(2)

Au 1er janvier 2004, le taux horaire applicable pour chaque groupe sera celui en vigueur pour les salariés à temps complet.

Temps partiel
Taux horaires définis pour les années 2002 et 2003 sur la base des taux horaires 2001

	2002 + 5,40 % (en francs)	2002 + 5,40 % (en euros)	2003 + 6 % (en francs)	2003 + 6 % (en euros)
G1	45,40	6,92 119	48,13	7,33 737
		6,92		7,34
G 2	47,40	7,22 608	50,24	7,65 904
		7,23		7 ;66
G 3	51,14	7,79 624	54,21	8,26 426
		7,80		8,26
G 4	55,51	8,46 244	58,84	8,97 010
		8,46		8,97
G 5	61,74	9,41 220	65,45	9,97 779

		9,41		9,98
G 6	72,35	11,02 969	76,69	11,69 132
		11,03		11,69
G 7	94,17	14,35 612	99,82	15,21 746
		14,36		15,22
1 euro = 6,55 957 francs.				

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.

(1) 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 no 2000-37 du 19 janvier 2000. (Arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er)

(2) 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. (Arrêté du 20 décembre 2001, art. 1er)

ART.

Par application des dispositions légales de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction et à l'aménagement du temps de travail, les partenaires sociaux ont décidé de réviser certains articles de la convention collective nationale du golf afin de les mettre en conformité avec les nouvelles dispositions légales.

Le présent avenant conclu le 12 juillet 2001 soit complète soit se substitue de plein droit à certains articles relatifs, d'une part, aux chapitres V et VI concernant la durée et l'aménagement du temps de travail et, d'autre part, au chapitre X concernant la classification et les salaires de la convention collective nationale du golf.

SECTION 7

Avenant : Avenant n° 26 du 12 décembre 2003 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1

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.

ART. 2

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)

ART. 3

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)

ART. 4

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)

ART. 5

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)

ART. 6

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)

ART. 7

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)

ART.

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.

SECTION 8

Avenant : Avenant n° 31 du 17 mars 2005 relatif à la prévoyance des cadres

Source officielle Légifrance

ART.

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.

ART. 1

Le présent avenant prendra effet le 16 avril 2005 pour l'ensemble des entreprises figurant dans le champ d'appication 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.

SECTION 9

Avenant : Avenant n° 32 du 1 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1 L'alinéa 2 de l'article 9.3.1 est remplacé par : " 0,50 % au titre de la professionnalisation ".

ART. 2 L'alinéa 2 de l'article 9.3.2 est remplacé par : " 0,15 % au titre de la professionnalisation ".

ART. 3 Il est rajouté un article 9.10 intitulé " Professionnalisation ".

(Voir cet article).

ART. 4 Il est rajouté un article 9.1.1 intitulé " Observatoire des métiers du golf " :

(Voir cet article).

ART. 5 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.

ART. 6 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.

ART. 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.

SECTION 10

Avenant : Avenant n° 33 du 9 novembre 2005 portant additif à l'avenant n° 29 relatif aux classifications

Source officielle Légifrance

ART.

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.

SECTION 11

Avenant : Avenant n° 37 du 18 septembre 2007 portant modification de l'article 11.1 du chapitre XI sur la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1

Par le présent avenant, il est inséré à l'article 11. 1. 5 « Définition des garanties » du chapitre XI de la convention collective du golf du 13 juillet 1998, au point 2 « Décès IPA » après le b « Invalidité permanente et absolue (IPA) » une nouvelle garantie ainsi rédigée :
« c) Frais d'obsèques :
En cas de décès du salarié, de son conjoint, ou de l'un de ses enfants à charge, et sur présentation de la facture correspondante, il sera procédé au remboursement des frais d'obsèques à la personne qui les aura effectivement acquittés. Ce remboursement est toutefois limité à un plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès et exclut les frais relatifs à la construction d'un monument funéraire.
On entend par enfant à charge pour l'application de cette garantie l'enfant légitime, naturel, adoptif, ou recueilli du salarié, ayant moins de 18 ans ou moins de 26 ans s'il poursuit ses études et sans condition d'âge s'il est infirme ou invalide et titulaire à ce titre de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.
On entend par conjoint, l'époux ou l'épouse du salarié, non séparé (e), non divorcé (e) de celui-ci. Est également assimilé au conjoint, le concubin ou le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité. »
Le taux de cotisation incluant cette nouvelle garantie demeure inchangé. Il est toutefois réparti comme suit :

	NON-CADRES	
	TA	TB
Décès	0, 19 %	0, 19 %
Frais d'obsèques	0, 05 %	—
Incapacité de travail	0, 15 %	0, 20 %
Invalidité	0, 09 %	0, 09 %
Revalorisation (incluse dans le taux invalidité)	—	—
Cotisation totale	0, 48 %	0, 48 %

La répartition de cette cotisation entre employeur et salarié demeure inchangée, tout en prenant en compte la nouvelle cotisation :

	COTISATION totale	À LA CHARGE de l'employeur	À LA CHARGE du salarié
	TA-TB	TA-TB	TA-TB
Décès	0, 19 %	0, 19 %	—
Frais d'obsèques	0, 05 %	—	0, 05 %
Incapacité de travail	0, 15 %	—	0, 15 %
Invalidité	0, 09 %	0, 09 %	—
Total	0, 48 %	0, 28 %	0, 20 %

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2008.
Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

ART.

Les partenaires sociaux se sont réunis le 18 septembre 2006 pour examiner les comptes de résultat du régime de prévoyance de la période écoulée et discuter des propositions d'amélioration du régime faites par l'organisme assureur désigné.
A l'issue de cet examen, et compte tenu des bons résultats du régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont décidé d'améliorer les garanties dudit régime par l'instauration d'une garantie frais d'obsèques conformément aux propositions faites par le GNP.

SECTION 12

Avenant : Avenant n° 36 du 20 novembre 2007 relatif à la durée du temps de travail

Source officielle Légifrance

ART. 1

Cet article annule et remplace certains paragraphes ou sous-articles de l'article 5. 1 des avenants n° s 15, 16 et 18 de la convention collective nationale du golf.

Article 5. 1
Durée légale du travail

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.
Les 100 premières heures (ou 90 en cas de modulation) sont faites sur demande de l'employeur. Ces heures seront obligatoirement payées avec les majorations conventionnelles prévues. Cependant, elles pourront être récupérées, si le salarié en fait la demande expresse par écrit, *et dans ce cas, cette décision devra être déposée par l'employeur auprès de l'inspection du travail dont dépend son entreprise* (1). En effet, les partenaires sociaux rappellent que l'esprit du texte conventionnel est de rémunérer les heures supplémentaires.
Les heures supplémentaires, effectuées au-delà des 100 ou 90 premières heures en cas de modulation, seront faites sur demande de l'employeur et sur la base du volontariat pour le salarié. Dans ce cas, un salarié sera libre d'accepter ou de refuser de faire des heures supplémentaires. Tout refus ne pourra en aucun cas entraîner un licenciement pour motif réel et sérieux. Ces heures seront obligatoirement payées avec les majorations conventionnelles prévues. Cependant, elles pourront être récupérées, si le salarié en fait la demande expresse par écrit. *De plus, cette décision devra être déposée par l'employeur auprès de l'inspection du travail dont dépend son entreprise.* (2)
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.
5. 1. 2. 1. 1. Pour les premières heures supplémentaires effectuées à la demande de l'employeur :
Pour les 100 premières heures supplémentaires annuelles :
Régime général : règlement
a) Chacune des 8 premières heures supplémentaires par semaine donne lieu à une majoration de salaire de 25 % ;
b) Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de salaire de 50 %.
Régime dérogatoire sur demande expresse écrite du salarié : récupération
a) Chacune des 8 premières heures supplémentaires par semaine donne lieu à une bonification de 25 %, soit 1 heure 15 minutes récupérées pour 1 heure travaillée ;
b) Les heures suivantes donnent lieu à une bonification de 50 %, soit 1 heure 30 minutes récupérées pour 1 heure travaillée.
Pour les 90 premières heures supplémentaires annuelles en cas de modulation du temps de travail, en cas de dépassement du plafond hebdomadaire de modulation :
Régime général : règlement
a) Chacune des 8 premières heures supplémentaires par semaine donne lieu à une majoration de salaire de 25 % ;
b) Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de salaire de 50 %.
Régime dérogatoire sur demande expresse écrite du salarié : récupération
a) Chacune des 8 premières heures supplémentaires par semaine donne lieu à une bonification de 25 %, soit 1 heure 15 minutes récupérées pour 1 heure travaillée ;
b) Les heures suivantes donnent lieu à une bonification de 50 %, soit 1 heure 30 minutes récupérées pour 1 heure travaillée.
5. 1. 2. 1. 2. Pour les heures supplémentaires suivantes effectuées à la demande de l'employeur et sur la base du volontariat de la part du salarié :
Pour les 100 heures supplémentaires annuelles suivantes, en cas de dépassement de la durée hebdomadaire légale :
Régime général : règlement
a) Chacune des 8 premières heures supplémentaires par semaine donne lieu à une majoration de salaire de 25 % ;
b) Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de salaire de 50 %.
Régime dérogatoire sur demande expresse écrite du salarié : récupération
a) Chacune des 8 premières heures supplémentaires par semaine donne lieu à une bonification de 25 %, soit 1 heure 15 minutes récupérées pour 1 heure travaillée ;
b) Les heures suivantes donnent lieu à une bonification de 50 %, soit 1 heure 30 minutes récupérées pour 1 heure travaillée.
Pour les 40 heures supplémentaires annuelles suivantes, en cas de modulation du temps de travail, en cas de dépassement du plafond hebdomadaire de modulation :
Régime général : règlement
a) Chacune des 8 premières heures supplémentaires par semaine donne lieu à une majoration de salaire de 25 % ;
b) Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de salaire de 50 %.
Régime dérogatoire sur demande expresse écrite du salarié : récupération
a) Chacune des 8 premières heures supplémentaires par semaine donne lieu à une bonification de 25 %, soit 1 heure 15 minutes récupérées pour 1 heure travaillée ;
b) Les heures suivantes donnent lieu à une bonification de 50 %, soit 1 heure 30 minutes récupérées pour 1 heure travaillée.
5. 1. 2. 1. 3. Pour les heures supplémentaires faites en cas de dépassement de la durée annuelle du temps de travail effectif dans le cadre d'une modulation du temps de travail :
En cas de dépassement de la durée annuelle du temps de travail effectif dans le cadre d'une modulation du temps de travail, chacune de ces heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 % et sont obligatoirement payées. Cependant, sur demande expresse écrite du salarié, elles peuvent être récupérées et donner lieu à une bonification de 25 %.
Les heures effectuées au-delà de la 35e heure, si elles donnent lieu à paiement, s'imputent sur le contingent annuel d'heures.

5. 1. 2. 1. 4. Repos compensateur légal.
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 :
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.
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 devra être tenu 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 200 heures par an et par salarié.
En cas de modulation du temps de travail, le contingent annuel d'heures est fixé à 130 heures par an et par salarié.

(1) Termes exclus de l'extension.
(Arrêté du 20 octobre 2008, art. 1er)

(2) Phrase exclue de l'extension.
(Arrêté du 20 octobre 2008, art. 1er)

ART. 2

Les partenaires sociaux souhaitent prolonger de 12 mois supplémentaires la période d'examen des dispositions négociées dans l'avenant n° 36.
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 auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

ART.

Le présent avenant, conclu à la suite des négociations menées en 2007, se substitue de plein droit à certains articles relatifs au chapitre V concernant la durée du temps de travail de la convention collective nationale du golf.

SECTION 13

Avenant : Avenant n° 40 du 2 avril 2008 relatif au champ d'application de la convention

Source officielle Légifrance

ART.

Objet : avenant à la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998 modificatif de l'article 1. 1 Champ d'application.
Il est ajouté à l'article 1. 1 Champ d'application les dispositions suivantes :
« Par " les entreprises ayant pour activité principale la gestion et l'exploitation de parcours de golf et des services s'y rattachant ", les partenaires sociaux de la branche golf entendent notamment que toute entreprise, dont l'activité vise à garantir la pérennité de cette dernière par et autour de l'exploitation de parcours de golf, entre dans le champ d'application de la branche golf.
Par " les activités s'y attachant ", les partenaires sociaux de la branche golf entendent toutes les activités inhérentes au parcours de golf, c'est-à-dire les activités déployées d'abord et avant tout pour répondre, principalement mais pas exclusivement, aux besoins du public golfeur et dont la viabilité économique dépend de l'existence dudit parcours. Sont notamment visées les activités de location ou de vente d'articles de matériel de sport, les activités de restauration et d'hébergement, les activités d'enseignement individuel ou collectif et / ou d'entraînement en vue de la compétition, les activités liées à l'animation d'une école de golf, les activités liées à l'organisation et / ou à l'accueil de compétitions de golf de quelque nature qu'elle soit, la maintenance du terrain et des espaces verts et sportifs attenants et / ou annexes.
La notion d'activité principale s'entend alors de la gestion et l'exploitation d'un ensemble d'activités ayant pour support le parcours de golf, l'activité golfique proprement dite mais également toutes les activités dont l'existence est indissociable de celle du parcours.
L'affiliation à la fédération française de golf est un indice pouvant déterminer l'activité de l'entreprise. »
Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et, à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

SECTION 14

Avenant : Avenant n° 41 du 17 septembre 2008 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

Par le présent avenant, le tableau de répartition de la cotisation entre employeur et salarié est modifié comme suit :

(En pourcentage.)

	COTISATION TOTALE		À LA CHARGE de l'employeur	À LA CHARGE du salarié	
	TA	TB	TA-TB	TA	TB
Décès	0, 19	0, 19	0, 19	—	—
Frais d'obsèques	0, 05	—	—	0, 05	—
Incapacité de travail	0, 15	0, 20	—	0, 15	0, 20
Invalidité	0, 09	0, 09	0, 09	—	—
Total	0, 48	0, 48	0, 28	0, 20	0, 20

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

SECTION 15

Avenant : Avenant n° 44 du 16 septembre 2009 relatif aux classifications

Source officielle Légifrance

ART. 1 La grille de classification des emplois prévue à l'article 10. 1 de la convention collective nationale du golf est supprimée et remplacée comme suit :

GROUPE	DÉFINITION GÉNÉRALE	DÉFINITION COMPLÉMENTAIRE	EXEMPLES DE COMPÉTENCES acquises par diplôme ou expérience professionnelle
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 un responsable.	Sans formation spécifique ou sans expérience professionnelle
II Employés, ouvriers	Exécution avec délégation de tâches prescrites exigeant une adaptation à l'emploi de courte durée.	Effectue sous le contrôle d'un responsable des tâches dont les conditions d'exécution peuvent comporter une part limitée d'initiative.	CAP BEP CS jardinier de golf CS mécanicien de golf ou expérience professionnelle équivalente
III Employés, ouvriers	Exécution avec délégation de tâches prescrites exigeant une formation préalable et une adaptation à l'emploi.	Effectue sous le contrôle d'un responsable des tâches dont les conditions d'exécution peuvent comporter une part d'initiative.	Compétences confirmées ou supérieures à celles du groupe II ou équivalentes
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 modes 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
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 2e degré DUT GEA golf Diplôme d'Etat (DE) spécialisé perfectionnement sportif mention golf ou expérience professionnelle équivalente
VI Cadres	Direction d'un secteur d'activité sous le contrôle de la direction du golf ou direction de 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.	Diplôme d'Etat supérieur (DES) spécialisé perfectionnement sportif mention golf Compétences confirmées ou supérieures à celles du groupe V ou équivalentes
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 VI ou équivalentes
Hors groupe	Mandataires sociaux, directeurs généraux.		

NB. — Les diplômes ou expériences professionnelles cités en exemples concernent l'ensemble des professions présentes dans les entreprises relevant de la présente convention ; cette liste n'est pas exhaustive.

ART. 2

La grille des emplois repères prévue à l'article 10. 1 de la convention collective nationale du golf est supprimée et remplacée comme suit :

Emplois repères

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	Femme de ménage		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		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	Comptable 1er échelon Secrétaire comptable Responsable des services généraux	Enseignant de golf	Vendeur Responsable boutique	Premier de cuisine Chef de rang Chef de partie Second de cuisine
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	Comptable 2e échelon Directeur de golf d'une micro-structure Adjoint de direction d'une petite structure	Enseignant de golf Entraîneur de club	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	Directeur adjoint de golf Directeur de golf d'une petite structure Adjoint de direction d'une structure standard	Enseignant de golf Responsable enseignement Entraîneur de club Entraîneur de haut niveau	Gestionnaire boutique	Responsable restauration Maître d'hôtel Chef de cuisine Directeur de restauration
Intendant de terrain d'une structure standard Surintendant de terrain		Directeur de golf d'une structure standard	Responsable enseignement Entraîneur de club Entraîneur de haut niveau		Directeur de restauration
Surintendant de terrain		Directeur de golf	Entraîneur de haut niveau		

ART. 3

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.

ART. 4

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.
Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

ART.

Le présent avenant, conclu à la suite des négociations du 16 septembre 2009, complète la grille de classification des emplois et la grille des emplois repères de la convention collective nationale du golf.

SECTION 16

Avenant : Avenant n° 45 du 16 septembre 2009 portant diverses modifications à la convention

Source officielle Légifrance

ART. 1

L'article 4. 2. 2 « Période d'essai » est supprimé et remplacé comme suit :
« 4. 2. 2. 1. Durée de la période d'essai
La durée de la période d'essai est fixée comme suit :
— pour les employés, ouvriers : 2 mois ;
— pour les techniciens, agents de maîtrise : 3 mois ;
— pour les cadres : 4 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.
4. 2. 2. 2. Renouvellement de la période d'essai
La période d'essai est renouvelable une fois ; ce dernier doit être exceptionnel et faire l'objet d'une notification motivée et écrite avec l'accord des parties.
La durée totale de la période d'essai ne peut excéder le double de la durée initiale prévue à l'article 4. 2. 2. 1.
4. 2. 2. 3. Rupture de la période d'essai
a) Obligation de prévenance par l'employeur
En cas de rupture du contrat de travail durant la période d'essai par l'employeur, celui-ci doit respecter les délais suivants :
— 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
— 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
— 2 semaines après 1 mois de présence ;
— 1 mois après 3 mois de présence.
Ces délais doivent être inclus dans la période d'essai initiale.
b) Obligation de prévenance par le salarié
En cas de rupture du contrat de travail durant la période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter les délais suivants :
— 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
— 48 heures à partir de 8 jours de présence.
Ces délais peuvent dépasser la période d'essai initialement prévue.
4. 2. 2. 4. Période d'essai à la suite d'un stage
Lorsqu'un contrat de travail est proposé à l'issue d'un stage, la durée de la période d'essai est diminuée de la durée du stage, sans que la période d'essai ne soit réduite de plus de la moitié. »

ART. 2

L'article 4. 4. 3 « La retraite » est supprimé et remplacé comme suit :
« 4. 4. 3. 1. Le départ à la retraite
Le départ volontaire en retraite est à l'initiative du salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse (à taux plein ou, à défaut, à taux réduit).
Le salarié devra observer un préavis égal à celui prévu en cas de licenciement.
Le salarié a droit à une indemnité égale à l'indemnité de licenciement conventionnelle plafonnée à 3 fois le salaire mensuel brut.
L'indemnité de départ volontaire à la retraite est assujettie en totalité aux charges sociales et à la CSG-CRDS. Elle peut être imposable selon son montant et la situation fiscale du salarié.
4. 4. 3. 2. La mise à la retraite
La mise à la retraite est définie comme la rupture, à l'initiative de l'employeur, du contrat de travail du salarié qui a atteint un âge déterminé fixé par le code de la sécurité sociale (exemple en 2009 : 65 ans).
4. 4. 3. 2. 1. Procédure
L'employeur doit interroger le salarié par écrit, 3 mois avant qu'il n'atteigne l'âge fixé par le code de la sécurité sociale, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le salarié a 1 mois pour répondre.
En cas de réponse négative, ou si l'employeur n'a pas satisfait à son obligation d'interroger le salarié, aucune mise à la retraite ne peut être prononcée pendant 1 année. La même procédure s'applique ensuite chaque année jusqu'aux 70 ans de l'intéressé. Ainsi, dans ce cas de figure, l'employeur ne pourra prononcer de mise à la retraite d'office qu'à compter des 70 ans du salarié.
Le salarié a droit à une indemnité égale à l'indemnité de licenciement conventionnelle.
L'indemnité de mise à la retraite est exonérée des charges sociales et de la CSG-CRDS. Elle n'est pas imposable. »

ART. 3

L'article 4. 4. 4. 1 est complété par l'ajout du paragraphe suivant :
« Selon les dispositions des articles L. 1232-1 et L. 1233-2 modifiés par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, article 4, parue au Journal officiel du 26 juin 2008, tout licenciement pour motif personnel ou pour motif économique doit être motivé individuellement dans les conditions définies par le code du travail et justifié par une cause réelle et sérieuse. »

ART. 4

L'article 4. 4. 4. 4 « L'indemnité de licenciement » est supprimé et remplacé comme suit :
« La rupture du contrat de travail du fait du licenciement pour motif autre que la faute grave ou lourde donne lieu au versement d'une indemnité fixée comme suit :
— pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise : 1 / 5 du salaire mensuel par année d'ancienneté lorsque celle-ci est supérieure à 1 an, augmentée de 2 / 15 du salaire mensuel par année d'ancienneté au-delà de la 10e année.
— pour les cadres : 1 / 5 du salaire mensuel par année d'ancienneté lorsque celle-ci est supérieure à 1 an, augmentée de 1 / 5 du salaire mensuel par année d'ancienneté au-delà de la 10e 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 1 / 12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1 / 3 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.
L'indemnité conventionnelle de licenciement est exonérée de charges sociales et de CSG-CRDS. Elle n'est pas imposable dans les limites légales. »

ART. 5

L'article suivant est ajouté :
« 4.4.5. Rupture conventionnelle
La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 (Journal officiel du 26 juin 2008) portant modernisation du marché du travail a créé, aux côtés du licenciement et de la démission, une nouvelle voie pour rompre le contrat d'un commun accord, celle de la rupture conventionnelle.
4.4.5.1. La procédure légale de rupture conventionnelle
4.4.5.1.1. Entretiens
La rupture conventionnelle est subordonnée à un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur peuvent se faire assister.
Le salarié peut se faire assister selon 2 modalités distinctes :
1. En présence d'institutions représentatives du personnel, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou de tout autre salarié ;
2. En l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise, par un salarié de l'entreprise ou par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.
Lorsque le salarié se fait assister pendant l'entretien, il doit en avertir son employeur auparavant. L'employeur peut également se faire assister si le salarié en fait lui-même l'usage. Si le salarié vient seul, l'employeur ne peut pas se faire assister.
Si l'employeur souhaite se faire assister, il en informe à son tour le salarié (de préférence par écrit). L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.
L'employeur ne peut pas, tout comme le salarié, se faire assister par un avocat lors des entretiens.
Trois entretiens au minimum doivent être organisés :
— un premier entretien de cadrage, qui permet d'engager les pourparlers ;
— un entretien de négociations pendant lequel on définit les conditions financières et matérielles de la rupture ;
— un entretien dédié à la signature de la rupture conventionnelle, qui doit notamment porter sur :
— le montant de l'indemnité ;
— la date de la rupture ;
— l'utilisation ou non du droit individuel à la formation ;
— les autres avantages, tels que le véhicule de fonction, le téléphone portable, etc.
4.4.5.1.2. Signature d'un formulaire d'homologation
Un formulaire de demande d'homologation doit être signé concomitamment par l'employeur et le salarié. Il est établi en 3 exemplaires dont 1 sera envoyé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).
4.4.5.1.3. Délai de rétractation
A compter de la date de signature de la convention de rupture conventionnelle par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de 15 jours calendaires (tous les jours comptent) pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.
Le délai de 15 jours calendaires démarre le lendemain de la date de signature et se termine au 15e jour à 24 heures (par exemple, pour une convention de rupture signée le 1er mars, le délai expire le 16 mars à minuit).
Il peut donc s'agir d'une lettre remise en main propre contre décharge ou d'une lettre recommandée avec avis de réception.
La rétractation n'a pas à être motivée. Si une des deux parties se rétracte, le processus de rupture conventionnelle est rompu et la relation de travail se poursuit comme avant.
4.4.5.1.4. Demande d'homologation
La demande d'homologation peut être envoyée dès le lendemain de l'expiration du délai de rétractation, par l'une ou l'autre des parties. Il est fortement conseillé d'envoyer la demande d'homologation par lettre recommandée avec avis de réception ; elle peut cependant être remise en direct au service compétent.
L'envoi doit être fait auprès de la DDTEFP dont relève l'établissement où est employé le salarié.
A réception par la DDTEFP compétente, la demande sera datée et un avis de réception sera adressé aux deux parties. Sur cet avis de réception seront indiquées la date d'arrivée de la demande ainsi que la date à laquelle le délai d'instruction expire.
L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter de la date de réception, pour s'assurer du respect des conditions légales et de la liberté de consentement des parties.
L'homologation sera acquise à défaut de refus exprès d'homologation avant cette date d'expiration.
A défaut de notification de la DDTEFP dans les 15 jours ouvrables, l'homologation est réputée acquise.
En cas de refus d'homologation, il n'y a pas rupture du contrat. Celui-ci doit se poursuivre.
4.4.5.1.5. Cessation du contrat de travail
Le contrat peut être rompu au plus tôt le lendemain du jour de la notification de l'acceptation de l'homologation ou, en cas de silence de la DDTEFP après que le délai d'instruction s'est écoulé, après réception de la demande par la DDTEFP.
4.4.5.2. La procédure légale de rupture conventionnelle de salariés protégés
La procédure de rupture conventionnelle d'un contrat de travail d'un salarié protégé mixe les règles de la procédure conventionnelle et celles de la demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé. Il faut se conformer aux dispositions légales spécifiques applicables.
4.4.5.3. L'indemnité de rupture conventionnelle
Le montant de l'indemnité de rupture est égal au minimum au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement.
Par ailleurs, l'employeur doit informer le salarié sur le régime social et fiscal de cette indemnité et lui confirmer le régime applicable par écrit, en annexe de la convention de rupture.
L'indemnité de rupture conventionnelle bénéficie de l'exonération prévue pour les indemnités de licenciement si le salarié n'a pas atteint l'âge à partir duquel il peut faire liquider une retraite d'un régime vieillesse de base.
Dans le cas inverse, c'est-à-dire si le salarié a atteint l'âge à partir duquel il peut faire liquider sa pension de vieillesse, l'indemnité conventionnelle perd son caractère exonéré. »

ART. 6

L'article 4. 5. 2 est supprimé et remplacé comme suit :
« 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 6 mois à compter de sa signature.A compter de ce délai il devient libératoire pour l'employeur. »

ART. 7

L'article 5. 1. 2. « Heures supplémentaires » est modifié comme suit :
La partie de phrase suivante du 2e paragraphe : « et, dans ce cas, cette décision devra être déposée par l'employeur auprès de l'inspection du travail dont dépend son entreprise » est supprimée.
La dernière phrase du 3e paragraphe : « De plus, cette décision devra être déposée par l'employeur auprès de l'inspection du travail dont dépend l'entreprise » est supprimée.

ART. 8

La clause 2 de l'avenant n° 36 de la convention collective nationale du golf relatif à la durée du temps de travail signé le 20 novembre 2007 est modifiée comme suit :

« Article 2
Clause de révision

Les partenaires sociaux souhaitent prolonger de 12 mois supplémentaires la période d'examen des dispositions négociées dans l'avenant n° 36. »

ART. 9

L'article suivant est ajouté :
« 5. 1. 4. Informations des salariés
L'employeur doit consulter au moins une fois par an le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sur les modalités d'utilisation du contingent et de son dépassement. »

ART. 10

L'article 7. 1. 2 est supprimé et remplacé comme suit :
« 7. 1. 2. La durée minimale du travail
Tout salarié en CDI qui justifie au cours de la période de référence avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps de travail effectif de 10 jours a acquis 2 jours et demi ouvrables de congé par mois de travail.
Tout salarié en CDD bénéfice des droits à congés payés dès le premier jour de travail. »

ART. 11

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.

ART.

Le présent avenant conclu à la suite des négociations menées en 2009 se substitue de plein droit ou complète certains articles de la convention collective nationale du golf.

SECTION 17

Avenant : Avenant n° 46 du 16 septembre 2009 relatif à la prévoyance des non-cadres

Source officielle Légifrance

ART.

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux se sont réunis en commission paritaire prévoyance de la branche du golf le 1er juillet 2009 pour examiner les conditions de la mutualisation du régime de prévoyance mis en place par l'accord n° 4 du 1er octobre 1999, étendu par arrêté du 5 avril 2000.
A l'issue de cette réunion, les partenaires sociaux décident de reconduire la désignation du GNP en tant qu'organisme assureur des garanties incapacité de travail, invalidité, décès, pour une durée de 6 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2009.

Article unique

Le présent avenant prend effet le 1er juillet 2009 pour l'ensemble des entreprises.

SECTION 18

Avenant : Avenant n° 49 du 27 janvier 2010 relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre

Source officielle Légifrance

ART.

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux de la branche professionnelle du golf se sont réunis en commission paritaire de prévoyance le 18 novembre 2009 pour examiner les conditions de la mutualisation du régime de prévoyance prévu au chapitre XI de ladite convention collective.
A l'issue de cette réunion, les partenaires sociaux décident de reconduire la désignation du GNP en tant qu'organisme assureur des garanties incapacité de travail, invalidité, décès, pour une durée de 1 an, soit du 1er janvier au 31 décembre 2010.
Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2010.

SECTION 19

Avenant : Avenant n° 58 du 12 février 2013 relatif à l'assurance complémentaire frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du présent avenant compléteront l'article 11.3 de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998.
L'article 11.3.1.2, 4e alinéa, sera rédigé comme suit :
« Ont par ailleurs la possibilité de solliciter une dispense afin de ne pas souscrire au présent régime les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous :

– salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire santé obligatoire dans le cadre d'un autre emploi ;
– salariés à temps partiel pour lesquels le montant de cotisation à leur charge représenterait 10 % ou plus de leur rémunération ;
– salariés bénéficiaires de la CMU-C ainsi que ceux bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ;
– salariés bénéficiant en qualité d'ayant droit de leur conjoint, d'une couverture complémentaire santé collective obligatoire, pour un niveau de prestations au moins équivalentes ;
– salariés exerçant par ailleurs une activité libérale. »
L'article 11.3.2 sera désormais rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 11.3.2
Garanties

Le présent régime couvre à titre obligatoire le salarié seul (régime isolé).
En sus du régime isolé, l'employeur peut également mettre en place une complémentaire santé familiale obligatoire ou une complémentaire santé monoparentale obligatoire couvrant le salarié et ses ayants droit, selon la composition de la famille.
Si l'employeur choisit de ne mettre en place que le régime isolé, le salarié peut opter individuellement pour une complémentaire santé familiale ou monoparentale facultative dans le cadre de l'accord.
Pour le régime familial sont considérés comme ayants droit du salarié :

– le conjoint, concubin ou cosignataire du Pacs sur présentation de justificatifs ;
– les enfants âgés de moins de 18 ans, non salariés, et les enfants âgés de moins de 28 ans qui justifient :
– de la poursuite d'études ;
– d'un contrat d'apprentissage, d'une formation en alternance ;
– de leur première inscription en tant que demandeur d'emploi non indemnisé au titre de la réglementation en vigueur ;
– les personnes vivant sous le toit de l'assuré et à sa charge au sens fiscal du terme sur présentation d'un justificatif (ascendants, descendants et collatéraux), sauf refus exprès du représentant légal ;
– tout autre ayant droit reconnu par un régime obligatoire de base.
Pour le régime monoparental, sont considérés comme enfants du salarié :

– les enfants âgés de moins de 18 ans, non salariés, et les enfants âgés de moins de 28 ans qui justifient :
– de la poursuite d'études ;
– d'un contrat d'apprentissage, d'une formation en alternance ;
– de leur première inscription en tant que demandeur d'emploi non indemnisé au titre de la réglementation en vigueur.
Le présent régime a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le participant, en complétant, acte par acte, les prestations versées par le régime social de base, dans la limite des frais réellement engagés.
Ce régime s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits " responsables " défini par l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et à ses différents décrets et arrêtés d'application, et à ce titre les contributions patronales sont exonérées.
Ainsi, le présent régime ne rembourse ni les pénalités mises à la charge de l'assuré notamment en cas de non-respect du parcours de soins ni la participation forfaitaire et la franchise respectivement prévues aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.
En tout état de cause, les garanties du présent régime seront automatiquement adaptées en fonction des évolutions législative et réglementaire régissant les garanties des contrats dits " responsables ".
En complément du régime conventionnel ci-dessus décrit, les organismes assureurs ont proposé à la commission paritaire de suivi qui l'a validée la possible mise en place par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord d'une garantie surcomplémentaire au régime conventionné.
La nature et le montant des prestations du régime conventionnel et des garanties surcomplémentaires sont présentés dans le tableau n° 2 annexé aux présentes. »
L'article 11.3.5.1 sera rédigé de la façon suivante :

« 11.3.5.1. Taux de cotisations et répartition
Régime conventionnel obligatoire

Régime isolé (salarié seul) :
Le taux global d'appel des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations définies à l'article 11.3.2, couvrant le salarié seul à titre obligatoire, est de 1,26 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et réparti comme suit :

– 40 % à la charge de l'employeur, soit un taux de 0,50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
– 60 % à la charge du salarié, soit un taux de 0,76 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.
Famille (salarié et ses ayants droit) obligatoire :
Le taux global d'appel des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations définies à l'article 11.3.2, couvrant le salarié et sa famille (conjoint et enfants) à titre obligatoire, est de 3,30 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et réparti comme suit :

– 40 % à la charge de l'employeur, soit un taux de 1,32 % (PMSS) ;
– 60 % à la charge du salarié, soit un taux de 1,98 % (PMSS).
Monoparentale (salarié et ses enfants) obligatoire :
Le taux global d'appel des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations définies à l'article 11.3.2, couvrant le salarié et ses enfants à titre obligatoire, est de 2,20 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et réparti comme suit :

– 40 % à la charge de l'employeur, soit un taux de 0,88 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
– 60 % à la charge du salarié, soit un taux de 1,32 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.
Les taux ci-dessus sont applicables pour l'exercice 2013 dans le cadre de la réglementation applicable au 1er janvier 2012.
Cette répartition de la cotisation peut être négociée dans le cadre d'un accord d'entreprise mais, en tout état de cause, la participation de l'employeur ne pourra jamais être inférieure aux taux prévus ci-dessus.

Régime conventionnel facultatif

Famille (salarié et ses ayants droit) facultatif :
Le taux global d'appel des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations définies à l'article 11.3.2, couvrant le salarié et sa famille à titre facultatif, est de 3,30 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et réparti comme suit :

– 0,50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au titre de la cotisation salarié isolé à la charge de l'employeur ;
– 2,80 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 0,76 % au titre de la cotisation salarié isolé majoré de 2,04 % au titre de l'option familiale facultative à la charge du salarié.
Monoparentale (salarié et ses enfants) facultatif :
Le taux global d'appel des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations définies à l'article 11.3.2, couvrant le salarié et ses enfants à titre facultatif, est de 2,20 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et réparti comme suit :

– 0,50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au titre de la cotisation salarié isolé à la charge de l'employeur ;
– 1,70 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 0,76 % au titre de la cotisation salarié isolé obligatoire majoré de 0,94 % au titre de l'option monoparentale facultative à la charge du salarié.
Les taux ci-dessus sont applicables pour l'exercice 2013 dans le cadre de la réglementation applicable au 1er janvier 2012.

Régime surcomplémentaire (dispositif optionnel)

Régime isolé (salarié seul) :
Le taux global d'appel des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations de la garantie surcomplémentaire définies à l'article 11.3.2, couvrant le salarié seul, est de 0,63 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).
Famille (salarié et ses ayants droit) :
Le taux global d'appel des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations de la garantie surcomplémentaire définies à l'article 11.3.2, couvrant le salarié et sa famille, est de 1,97 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).
Monoparentale (salarié + enfants) :
Le taux global d'appel des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations de la garantie surcomplémentaire définies à l'article 11.3.2, couvrant le salarié et ses enfants, est de 1,20 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).
En cas d'accord d'entreprise ou de décision unilatérale de l'employeur de rendre obligatoire un régime de surcomplémentaire pour l'ensemble ou une catégorie objective de salariés, les cotisations susvisées feront l'objet d'une répartition négociée entre employeur et salariés. Seule la mise en place d'un régime collectif et obligatoire applicable à l'ensemble du personnel ou une catégorie objective de personnel permet de bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale. »

ART. 2

Les autres dispositions demeurent inchangées.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.
Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent avenant si les circonstances en démontrent l'utilité.

ART. 4

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant à la direction des relations du travail 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.

ART.

Eu égard au résultat positif du régime d'assurance complémentaire frais de santé obligatoire mis en place par l'avenant n° 53 du 22 juin 2010, la commission paritaire de suivi composée de représentants des organisations ayant signé ledit avenant entend par le biais du présent avenant compléter les dispositions dudit avenant, notamment en améliorant les prestations existantes et en créant de nouvelles garanties.

ART.

Annexe I

Tarification régime général et régime Alsace-Moselle

Régime général

(En pourcentage PMSS) (*)

Actifs	Garantie CCN Golf	Supplément Golf sup.
Isolé	1,26	0,63
Isolé + enfant(s)	2,20	1,20
Famille	3,30	1,97

(En euros.)

Actifs	Garantie CCN Golf	Supplément Golf sup.
Isolé	38,884	19,442
Isolé + enfant(s)	67,892	37,032
Famille	101,838	60,794

(En pourcentage PMSS) (*)

Loi Evin	Garantie CCN Golf	Supplément Golf sup.
Isolé	1,89	0,95
Isolé + enfant(s)	3,30	1,80
Famille	4,95	2,96

(En euros.)

Loi Evin	Garantie CCN Golf	Supplément Golf sup.
Isolé	58,325	29,317
Isolé + enfant(s)	101,838	55,548
Famille	152,757	91,346

(*) Sous réserve d'un plafond mensuel sécurité sociale à 3 086 € en 2013.

Régime local Alsace-Moselle

(En pourcentage PMSS) (*)

Actifs	Garantie CCN Golf	Supplément Golf sup.
Isolé	0,95	0,47
Isolé + enfant(s)	1,65	0,90
Famille	2,48	1,48

(En euros.)

Actifs	Garantie CCN Golf	Supplément Golf sup.
Isolé	29,317	14,504
Isolé + enfant(s)	50,919	27,774
Famille	76,533	45,673

(En pourcentage PMSS) (*)

Loi Evin	Garantie CCN Golf	Supplément Golf sup.
Isolé	1,42	0,71
Isolé + enfant(s)	2,48	1,35
Famille	3,72	2,22

(En euros.)

Loi Evin	Garantie CCN Golf	Supplément Golf sup.
Isolé	43,821	21,911
Isolé + enfant(s)	76,533	41,661
Famille	114,799	68,509

(*) Sous réserve d'un plafond mensuel sécurité sociale à 3 086 € en 2013.

ART.

Annexe II

Liste des garanties régime conventionnel et surcomplémentaire
Régime général

Nature des risques	Remboursement régime obligatoire (RO) en % du TC (*) ou de la BR (*)	Garantie GOLF en % du TC (*) ou de la BR (*)	Surcomplémentaire Golf sup. en % du TC (*) ou de la BR (*) ; en supplément de la garantie Golf
Frais médicaux			
Consultations, visites médecins généralistes et spécialistes	70 %	30 %	100 %
Actes et soins infirmiers, sages-femmes, pédicurie-podologie, orthoptie, orthophonie et kinésithérapie	60 %	40 %	100 %
Analyses et examens de laboratoire	60 %	40 %	100 %
Radiologie, imagerie médicale	70 %	30 %	100 %
Actes de prévention « responsables » (**)	70 % / 60 %	30 % / 40 %	–
Cure thermale prise en charge par le régime de base	70 % / 65 %	–	30 % / 35 % + 200 € par an
Pharmacie			
Vignettes bleues	65 %	35 %	–
Vignettes blanches	35 %	65 %	–
Optique			
Verres, montures et lentilles prises en charge par le régime de base	60 %	390 % + 200 € par an	200 € par an
Dentaire			
Soins dentaires	70 %	30 %	100 %
Prothèses dentaires prises en charge par le régime de base	70 %	140 % + 300 € par an	200 € par an
Prothèses dentaires non prises en charge par le régime de base	–	Néant	200 % TC reconstitué
Orthodontie acceptée par le régime de base (moins de 16 ans)	100 %	150 %	200 %
Parodontologie non prise en charge par le régime de base	–	–	100 € par an
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, prothèses orthopédiques	60 %	40 %	150 %
Prothèses auditives prises en charge par le régime de base (par oreille / tous les 3 ans)	60 %	–	340 %
Hospitalisation médicale ou chirurgicale			
Frais de soins et de séjours (conventionné ou non)	80 % / 100 %	20 % / –	100 %
Dépassements d'honoraires	–	150 %	100 %
Forfait journalier d'hospitalisation	–	100 % FR	–
Chambre particulière	–	25 € par jour	50 € par jour
Lit accompagnant enfant	–	–	52 € par jour
Hospitalisation maternité			
Frais de soins et de séjours (conventionné ou non)			
Dépassements d'honoraires	100 %	1/3 PMSS (1 028,67 €)	–

Chambre particulière			
Compléments divers			
Transport médical sur prescription	65 %	35 %	100 %
Ostéopathie, acupuncture	–	Plafond 80 € par an	–
Assistance santé CCMO Mutuelle	24 h / 24	24 h / 24	–

(*) TC : tarif de convention / BR : base de remboursement.
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (valeur 2013 : 3 086 €).
Les remboursements régime d'assurance maladie obligatoire + part complémentaire sont limités aux frais réels.
Les pourcentages indiqués s'appliquent sur le montant servant de base de remboursement aux régimes d'assurance maladie obligatoire français.
Les franchises médicales ainsi que la participation forfaitaire de l'assuré (art. L. 322-2 du code de la sécurité sociale), prévue à 1 € au 1er janvier 2005, ne pourront donner lieu à remboursement.
Pour toute information complémentaire, les statuts et le règlement de notre mutuelle vous seront adressés sur simple demande.
Les garanties en vigueur sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement (BR) et s'entendent part régime obligatoire non comprise.
(**) Liste des actes de prévention responsables (arrêté du 8 juin 2006 fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale) :
– scellement prophylactique des puits, sillons et fissures, sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant le quatorzième anniversaire ;
– bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit, à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans ;
– les actes de vaccination suivants, seuls ou combinés : diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges, coqueluche avant 14 ans, hépatite B avant 14 ans, BCG avant 6 ans, rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant, haemophilus influenzae B, vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois ;
– un détartrage annuel complet sus- et sous-gingival, effectué en deux séances maximum ;
– acte de dépistage de l'hépatite B ;
– dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : audiométrie tonale ou vocale, avec tympanométrie, vocale dans le bruit / tonale et vocale / tonale et vocale avec tympanométrie ;
– l'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7 du code de la sécurité sociale, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.

Régime local Alsace-Moselle

Nature des risques	Remboursement régime obligatoire (RO) en % du TC (*) ou de la BR (*)	Garantie GOLF en % du TC (*) ou de la BR (*)	Surcomplémentaire Golf sup. en % du TC (*) ou de la BR (*) ; en supplément de la garantie Golf
Frais médicaux			
Consultations, visites médecins généralistes et spécialistes	90 %	10 %	100 %
Actes et soins infirmiers, sages-femmes, pédicurie-podologie, orthoptie, orthophonie et kinésithérapie	90 %	10 %	100 %
Analyses et examens de laboratoire	90 %	10 %	100 %
Radiologie, imagerie médicale	90 %	10 %	100 %
Actes de prévention « responsables » (**)	90 %	10 %	–
Cure thermale prise en charge par le régime de base	70 % / 65 %	–	30 % / 35 % + 200 € par an
Pharmacie			
Vignettes bleues	80 %	20 %	–
Vignettes blanches	90 %	10 %	–
Optique			
Verres, montures et lentilles prises en charge par le régime de base	90 %	360 % + 200 € par an	200 € par an
Dentaire			
Soins dentaires	90 %	10 %	100 %
Prothèses dentaires prises en charge par le régime de base	90 %	120 % + 300 € par an	200 € par an
Prothèses dentaires non prises en charge par le régime de base	–	Néant	200 % TC reconstitué

Orthodontie acceptée par le régime de base (moins de 16 ans)	100 %	150 %	200 %
Parodontologie non prise en charge par le régime de base	–	–	100 € par an
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, prothèses orthopédiques	90 %	10 %	150 %
Prothèses auditives prises en charge par le régime de base (par oreille / tous les 3 ans)	90 %	–	340 %
Hospitalisation médicale ou chirurgicale			
Frais de soins et de séjours (conventionné ou non)	100 %	–	100 %
Dépassements d'honoraires	–	150 %	100 %
Forfait journalier d'hospitalisation	–	100 % FR	-
Chambre particulière	–	25 € par jour	50 € par jour
Lit accompagnant enfant	–	–	52 € par jour
Hospitalisation maternité			
Frais de soins et de séjours (conventionné ou non)			
Dépassements d'honoraires	100 %	1/3 PMSS (1 028,67 €)	–
Chambre particulière			
Compléments divers			
Transport médical sur prescription	100 %	–	100 %
Ostéopathie, acupuncture	–	Plafond 80 € par an	–
Assistance santé CCMO Mutuelle	24 h / 24	24 h / 24	–

(*) TC : tarif de convention / BR : base de remboursement.
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (valeur 2013 : 3 086 €).
Les remboursements régime d'assurance maladie obligatoire + part complémentaire sont limités aux frais réels.
Les pourcentages indiqués s'appliquent sur le montant servant de base de remboursement aux régimes d'assurance maladie obligatoire français.
Les franchises médicales ainsi que la participation forfaitaire de l'assuré (art. L. 322-2 du code de la sécurité sociale), prévue à 1 € au 1er janvier 2005, ne pourront donner lieu à remboursement.
Pour toute information complémentaire, les statuts et le règlement de notre mutuelle vous seront adressés sur simple demande.
Les garanties en vigueur sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement (BR) et s'entendent part régime obligatoire non comprise.
(**) Liste des actes de prévention responsables (arrêté du 8 juin 2006 fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale) :
– scellement prophylactique des puits, sillons et fissures, sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant le 14e anniversaire ;
– bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit, à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans ;
– les actes de vaccination suivants, seuls ou combinés : diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges, coqueluche avant 14 ans, hépatite B avant 14 ans, BCG avant 6 ans, rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant, haemophilus influenzae B, vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois ;
– un détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en deux séances maximum ;
– acte de dépistage de l'hépatite B ;
– dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : audiométrie tonale ou vocale, avec tympanométrie, vocale dans le bruit / tonale et vocale / tonale et vocale avec tympanométrie ;
– l'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7 du code de la sécurité sociale, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.

SECTION 20

Avenant : Avenant n° 59 du 12 février 2013 relatif à la prévoyance des salariés non cadres

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du présent avenant compléteront l'article 11.1 de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998.
L'article 11.1.6 sera complété comme suit :

« 11.1.6. Salariés travaillant dans la branche du golf

Si le salarié justifie de 1 an d'ancienneté en discontinue dans la branche sur une période de 3 ans, il peut, à sa demande, bénéficier du régime de couverture de prévoyance. »

ART. 2

Les autres dispositions demeurent inchangées.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.
Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent avenant si les circonstances en démontrent l'utilité.

ART. 4

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant à la direction des relations du travail 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.

SECTION 21

Avenant : Avenant n° 61 du 30 avril 2014 relatif à la recodification des articles du code du travail

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 3.1 « Liberté d'opinion et liberté civique » est modifié comme suit :
Au premier alinéa, les mots : « un syndicat constitué en vertu du livre III du code du travail » sont remplacés par : « un syndicat constitué en vertu du livre Ier de la deuxième partie du code du travail ».
Au troisième alinéa : « à l'article L. 122-45 du code du travail » est remplacé par : « aux articles L. 1132-1, L. 1132-2, L. 1132-3, L. 1132-4 et L. 1134-1 du code du travail ».
L'article 3.3.1 « Désignation » est modifié comme suit :
Au deuxième alinéa : « l'article L. 412-11 dernier alinéa du code du travail » est remplacé par : « l'article L. 2143-6 du code du travail ».
L'article 3.4.1 « Election » est modifié comme suit :
Au deuxième alinéa : « L. 421-2 du code du travail » est remplacé par : « L. 2312-8 du code du travail ».
L'article 3.5 « Comité d'entreprise » est modifié comme suit :
« L. 431-1 et suivants du code du travail » est remplacé par : « L. 2321-1 et suivants du code du travail ».
L'article 3.6.2 « Composition et élection de la délégation publique » est modifié comme suit :
Au premier alinéa : « l'article R. 423-1-1 » est remplacé par : « l'article R. 2314-3 ».
Au sixième alinéa : « art. L. 431-3 » est remplacé par : « art. L. 2313-13 ».
L'article 4.1 « Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes » est modifié comme suit :
Au deuxième alinéa : « L. 140-2 du code du travail » est remplacé par : « L. 3221-2 du code du travail ».
L'article 4.5.2 « Le reçu pour solde de tout compte » est modifié comme suit :
« L. 122-17 du code du travail » est remplacé par : « L. 1234-20 du code du travail ».
L'article 4.6 « Travailleurs handicapés » est modifié comme suit :
Au troisième alinéa : « aux articles L. 323-8 et L. 323-8-1 » est remplacé par « aux articles L. 5212-6, L. 5212-7, L. 5212-8, L. 5212-17, R. 5212-14 et R. 5212-15 du code du travail ».
L'article 5.1.1 « Dispositions générales » est modifié comme suit :
Au douzième alinéa : « articles L. 223-4 et L. 212-5 du code du travail » est remplacé par : « articles L. 3141-4, L. 3141-5, L. 3121-22, L. 3121-24, L. 3121-25, L. 3121-20, L. 3122-1 et L. 3121-23 du code du travail ».
Au treizième alinéa : « articles L. 223-4 et L. 212-5 du code du travail » est remplacé par « articles L. 3141-4, L. 3141-5, L. 3121-22, L. 3121-24, L. 3121-25, L. 3121-20, L. 3122-1 et L. 3121-23 du code du travail ».

L'article 5.1.2 « Heures supplémentaires » est modifié comme suit :

Au premier alinéa : « à l'article L. 223-4 du code du travail » est remplacé par : « aux articles L. 3121-11 et suivants du code du travail ».

Au quatrième alinéa : « L. 212-5 du code du travail » est remplacé par : « L. 3121-22 du code du travail ».

L'article 5.1.2.1.4 « Repos compensateur légal » est modifié comme suit :

Au premier alinéa : « L. 212-5-1 du code du travail » est remplacé par : « L. 212-5-1 ancien du code du travail ». (2)
L'article 5.2.2.1 « Mise en place des horaires » est modifié comme suit :
Au sixième alinéa : « L. 212-4-7 du code du travail » est remplacé par : « L. 3123-7 du code du travail ».
L'article 5.2.3 « Temps partiel modulé » est modifié comme suit :
Au deuxième alinéa : « L. 212-4-6 du code du travail » est remplacé par : « L. 212-4-6 ancien du code du travail ».
L'article 5.2.4.1 « Dispositions générales » est modifié comme suit :
Au troisième alinéa : « art. L. 212-4-14 du code du travail » est remplacé par « art. L. 3123-36 du code du travail ».
L'article 5.2.4.2 « Modalités » est modifié comme suit :
Au premier alinéa : « art. 212-4-13 C » est remplacé par : « art. L. 3123-35 du code du travail ».
Au cinquième alinéa : « L. 212-4-14 du code du travail » est remplacé par : « L. 3123-36 du code du travail ».
L'article 5.3 « Pauses » est modifié comme suit :
Au cinquième alinéa : « L. 220-2 du code du travail » est remplacé par : « L. 3121-33 du code du travail ».
L'article 5.4 « Amplitude » est modifié comme suit :
Au troisième alinéa : « L. 213-9 du code du travail » est remplacé par : « L. 3164-1 du code du travail ».
L'article 5.5 « Repos hebdomadaire » est modifié comme suit :
Au premier alinéa : « à l'article L. 220-1 » est remplacé par : « aux articles L. 3131-1 et L. 3131-2 du code du travail ».
Au deuxième alinéa : « L. 221-5 du code du travail » est remplacé par « L. 3132-3 du code du travail ».

L'article 5.7.1.3 « Les cadres autonomes » est modifié comme suit :

« l'article L. 212-15-1 » est remplacé par : « l'article L. 3111-2 » et « l'article L. 212-15-2 » est remplacé par : « l'article L. 3121-39 ».

L'article 5.7.2.3 « Les cadres autonomes. – Mise en place d'un forfait jours » est modifié comme suit :

Au septième alinéa : « de l'article L. 212-15-3-III du code du travail » est remplacé par : « des articles L. 3121-45 et suivants, L. 3171-3 et D. 3171-16 du code du travail ». (1)
L'article 6.2.1 « Modulation du temps de travail dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale » est modifié comme suit :
Au paragraphe A. 3, septième alinéa : « L. 212-8, premier alinéa » est remplacé par : « L. 212-8 ancien premier alinéa, du code du travail » ;
Au paragraphe A. 7, cinquième alinéa : « art. L. 124-2-1-3o et L. 128 et D. 121-2 et D. 124-2 » est remplacé par : « art. L. 1251-6-3, D. 1242-1 et D. 1251-1 ».
L'article 6.2.2 « Modulation du temps de travail dans les entreprises disposant de représentation syndicale » est modifié comme suit :
Au deuxième alinéa : « L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail » est remplacé par : « L. 3252-2, L. 3252-3, R. 3252-2, R. 3252-3 et R. 3252-4 du code du travail ».

L'article 8.2 « Absences pour représentation syndicale » est modifié comme suit :
Au deuxième alinéa : « article L. 132-17 du code du travail » est remplacé par : « articles L. 2232-3 et L. 2232-8 du code du travail ».
L'article 8.4 « Absences pour formation économique, sociale et syndicale » est modifié comme suit :
Au premier alinéa : « L. 451-1 et suivants du code du travail » est remplacé par : « L. 3142-7 et suivants du code du travail ».
L'article 9.3 « Répartition des cotisations » est modifié comme suit :
« L. 952-2 du code du travail » est remplacé par : « L. 6332-3 et suivants du code du travail ».
« R. 952-4 » est remplacé par : « R. 952-4 ancien ».
« L. 951-1-II » est remplacé par : « L. 6361-14 ».
L'article 9.7 « Congé individuel de formation » est modifié comme suit :
Au premier alinéa : « L. 931-1 et suivants » est remplacé par : « L. 6322-1 et suivants ».
Au troisième alinéa : « à l'article L. 931-4 » est remplacé par : « aux articles L. 6322-8 et L. 6322-9 du code du travail ».
L'article 9.10.4.4 « Rémunération » est modifié comme suit :
Au premier alinéa, au sein de la note (1) : « L. 981-5 et D. 981-1 » est remplacé par : « L. 6325-8, L. 6325-9 et D. 6325-18 ».
L'article 9.11 « Observatoire des métiers du golf » est modifié comme suit :
« R. 964-16-1 (5°) du code du travail » est remplacé par : « R. 964-16-1 (5°) ancien du code du travail ».
L'article 10.3 « Révision des éléments de salaire » est modifié comme suit :
Au premier alinéa : « L. 132-27 à L. 132-29 » est remplacé par : « L. 2242-1 et suivants ».

(1) Les alinéas 43,44,45 et 46 de l'article 1 de l'avenant susvisé sont exclus de l'extension comme étant dépourvus d'objet.
(Arrêté du 10 août 2017-art. 1)

(2) Les alinéas 22 à 25 sont étendus sous réserve que la référence à l'article L. 212-5-1 ancien du code du travail s'entende comme étant la référence à l'article L. 3121-33 I nouveau du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016 précitée et sous réserve du respect de cet article qui prévoit que la contrepartie obligatoire en repos ne peut être inférieure à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises de vingt salariés au plus et à 100 % dans le entreprises de plus de vingt salariés.
(Arrêté du 10 août 2017 - art. 1)

ART. 2

Modification des terminologies
L'article 3.2 « Droit syndical » est modifié comme suit :
« 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 conformément aux dispositions légales. »
L'article 3.2.1 « Sections syndicales » demeure inchangé.
Le premier alinéa de l'article 3.4.2 « Rôle » est modifié comme suit :
« 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 l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle. »
Le premier alinéa de l'article 3.6.4 « Suppression de la délégation unique » est modifié comme suit :
« 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 régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. »
L'article 4.2.2.3 « Rupture de la période d'essai », a « Obligation de prévenance par l'employeur », est modifié comme suit :
« En cas de rupture du contrat de travail durant la période d'essai par l'employeur, celui-ci doit respecter les délais suivants :
– 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
– 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
– 2 semaines après 1 mois de présence ;
– 1 mois après 3 mois de présence.
La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. »
Le troisième alinéa de l'article 4.4.3.1 « Départ à la retraite » est modifié comme suit :
« Le salarié a droit à une indemnité égale à l'indemnité de licenciement conventionnelle plafonnée à trois fois le salaire mensuel brut (salaire mensuel de référence pour le calcul de l'indemnité de licenciement conventionnel). »
Le quatrième alinéa de l'article 4.4.4.2 « Les procédures légales de licenciement de salariés protégés » est modifié comme suit :
« Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspection du travail est saisie directement. »
Le dernier alinéa de l'article 4.4.4.4 « L'indemnité de licenciement » est modifié comme suit :
« L'indemnité conventionnelle de licenciement est exonérée de charges sociales et de CSG-CRDS dans les limites légales. Elle n'est pas imposable dans les limites légales. »
Le premier alinéa de l'article 4.4.5.1.1 « Entretiens » est modifié comme suit :
« La rupture conventionnelle est subordonnée à plusieurs entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur peuvent se faire assister. »
L'article 4.4.5.1.2 « Signature d'un formulaire d'homologation » est modifié comme suit :
« Un formulaire de demande d'homologation doit être signé concomitamment par l'employeur et le salarié. Il est établi en trois exemplaires, dont un sera envoyé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du lieu où est établi l'employeur. »
L'article 5.1.2.1.4 « Repos compensateur légal » devient l'article 5.1.2.1.4 « Repos compensateur obligatoire » et est modifié comme suit :
« Au repos compensateur de remplacement s'ajoute, le cas échéant, le repos compensateur obligatoire défini par les dispositions de l'article L. 212-5-1 du code du travail. Ainsi ce repos compensateur obligatoire est calculé comme suit :
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.
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, des heures de repos compensateur obligatoire prises ainsi que des crédits d'heures correspondants disponibles devra être tenu 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 lesquels ils doivent être pris. »
L'article 7.1.2 « Durée minimale du travail » (conditions d'ouverture des congés payés) est supprimé.
L'article 7.1.3 « Travail effectif » devient l'article 7.1.2 « Travail effectif ».

ART. 3

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les formes et selon les modalités requises.

ART.

Suite à la recodification du code du travail en 2008, les partenaires sociaux de la convention collective nationale du golf ont souhaité, par le présent avenant, mettre à jour les références aux articles du code du travail cités dans ladite convention collective nationale.

SECTION 22

Avenant : Avenant n° 62 du 30 avril 2014 relatif à la modification de l'article 5.7 « Temps de travail des cadres »

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 5.7 « Temps de travail des cadres » est modifié comme suit :

« 5.7.1. Définition des différentes catégories de cadres

5.7.1.1. Cadres dirigeants
Il s'agit des seuls cadres qui participent à la direction de l'entreprise et qui, cumulativement :
– assument des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur temps de travail ;
– sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ;
– perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.
5.7.1.2. Cadres intégrés dans une équipe
Il s'agit des cadres qui sont occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'équipe, de l'atelier ou du service auquel ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être déterminée.
5.7.1.3. Cadres autonomes
Il s'agit des autres catégories des cadres qui ne sont visés ni par l'article L. 3111-2 ni par l'article L. 3121-39 du code du travail. Il s'agit des cadres dont la durée de 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 notamment au niveau de la gestion d'un golf, de l'entretien d'un terrain ou de l'enseignement.

5.7.2. Incidences en matière de durée du temps de travail

5.7.2.1. Cadres dirigeants
Les dispositions relatives à la durée du 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. Cadres intégrés
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. Cadres autonomes. – Mise en place d'un forfait en jours
Un régime de forfait en jours est appliqué aux cadres autonomes.
La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit (elle est incluse ou annexée au contrat de travail) et rappelle explicitement les dispositions ci-après.
Le nombre de jours travaillés ne peut excéder le plafond défini par la loi (soit pour 2014 : 218 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 en jours, les cadres autonomes ne pourront avoir une rémunération globale 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 consécutifs au maximum et un repos de 35 heures au minimum).
Un planning annuel prévisionnel est établi. Un suivi et une déclaration mensuelle indiquant les jours et demi-journées travaillés et non travaillés, leurs positionnements et leurs qualifications, sont transmis auprès du service en charge de la gestion du temps de travail.
Conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail, un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Cet entretien a pour objet de faire un bilan. Celui-ci porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que sur la rémunération du salarié. Ce bilan donne lieu à un compte rendu écrit et pourra éventuellement déboucher sur des décisions si un ou des dysfonctionnements sont constatés.
La prise de jours d'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.

5.7.3. Mention dans le contrat de travail

La catégorie de cadre et les dispositions relatives à la durée du travail applicables doivent être mentionnées dans le contrat de travail ou, au besoin, par avenant pour les contrats antérieurs. »

ART. 2

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et du diaglogue social et d'une demande d'extension dans les formes et selon les modalités requises.

SECTION 23

Avenant : Avenant n° 63 du 30 avril 2014 relatif au régime complémentaire de frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du présent avenant modifient l'article 11.3.6 de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998.
L'article 11.3.6 est rédigé comme suit :
« Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise adhérente.
11.3.6.1. Possibilité de maintien des droits pendant un délai maximum de 12 mois (portabilité des droits, art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)
Le salarié dont le contrat de travail a été rompu (hors cas de licenciement pour faute lourde) gardera, en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé appliquées dans son ancienne entreprise, sous réserve de remplir les conditions suivantes :
– avoir été affilié au présent régime avant la rupture de son contrat de travail ;
– être pris en charge par Pôle emploi.
Les ayants droit du salarié couverts par le présent régime au moment de la rupture du contrat de travail bénéficient également de ce maintien.
Le maintien s'applique dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail. Il est accordé pour une durée égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois de couverture.
Le salarié dont le contrat de travail est rompu s'engage à fournir à l'opérateur concerné :
– le justificatif initial de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
– mensuellement, l'attestation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage.
La non-présentation des justificatifs listés ci-avant entraîne la perte des garanties pour la période restant à courir.
Le maintien des garanties ci-avant défini cessera :
– au terme de la durée prévue du maintien ;
– à la date à laquelle cesse le versement des allocations chômage (retraite, reprise d'activité, etc.) ;
– à la date de reprise d'une activité professionnelle par l'ancien salarié ;
– à la date d'effet de la résiliation du contrat collectif ;
– en cas de révision ou de dénonciation du présent régime par l'une des parties.
Dans le cadre de la mutualisation du risque voulue par les partenaires sociaux, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif mis en place par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et leurs ayants droit, le cas échéant, bénéficieront gratuitement de leur couverture frais de santé ; la cotisation des actifs (employeur et salariés) intégrant ce financement.
11.3.6.2. Possibilité de souscription volontaire du salarié (loi Evin)
Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi Evin), les salariés pouvant souscrire, à titre individuel, une garantie complémentaire frais de santé auprès de l'apériteur, dans les conditions prévues audit article, sont :
– les salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
– les salariés, s'ils sont privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
– les salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ainsi que leurs ayants droit tels que définis par les statuts de la mutuelle concernée.
Dans tous les cas, ce maintien est accordé dans le cadre d'une affiliation individuelle facultative proposée par l'opérateur concerné. Les tarifs applicables à ces anciens salariés sont plafonnés à 150 % des tarifs prévus au présent avenant.
Si la durée de la portabilité des droits de l'ancien salarié est inférieure ou égale à 6 mois et s'il souhaite bénéficier du maintien de ses garanties de frais de santé, à titre individuel, en application de l'article 4 de la loi Evin du 31 décembre 1989, il adressera sa demande à l'opérateur concerné.
Si la durée de la portabilité de ses droits est comprise entre 6 et 12 mois (durée maximum), le délai de 6 mois pour manifester sa volonté prévu par l'article 4 précité sera reporté au terme du maintien de garanties dont l'ancien salarié bénéficiait dans le cadre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. »

ART. 2

Les autres dispositions demeurent inchangées.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er juin 2014 et, au plus tard, le lendemain de la publication au Journal officiel de la République française de l'arrêté d'extension.

ART. 4

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail de l'emploi et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les formes et selon les modalités requises.

ART.

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 (ANI), transposé dans l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, a modifié le régime juridique de la portabilité institué par l'ANI du 11 janvier 2008.
La portabilité des garanties permet aux salariés, en cas rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, de conserver, pour une durée limitée, la couverture complémentaire collective santé et prévoyance dont ils bénéficiaient précédemment dans l'entreprise.
Cette consécration dans un texte de loi a de fortes conséquences sur son champ d'application. Cette loi a inscrit la portabilité dans le code de la sécurité sociale, ce qui la généralise à tous les employeurs, quels que soient leur effectif ou leur activité (art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale).
Le présent avenant a pour objectif de modifier le dispositif de portabilité des droits conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

SECTION 24

Avenant : Avenant n° 64 du 30 décembre 2014 relatif à la prévoyance des salariés non cadres

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Au chapitre XI « Prévoyance. – Mutuelle. – Retraite », les dispositions de l'article 11.1.9,1. « Taux, assiette, répartition des cotisations » sont remplacées comme suit :

« 11.1. Prévoyance des salariés non cadres
11.1.9. Cotisations
1. Taux, assiette, répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement des garanties définies dans le présent accord sont assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de la sécurité sociale, la cotisation étant répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du participant.
Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 11.1.1 du présent accord.
Elles sont appelées pour les salariés :
– dès leur embauche pour les cotisations décès ;
– à compter de 3 mois pour les garanties invalidité et incapacité temporaire et permanente.
Pour les salariés visés à l'article 11.1.6, l'ensemble des cotisations sera appelé à compter de la nouvelle embauche.

(En pourcentage.)

Prestation	Tranche A			Tranche B		
	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale	Total
Capital décès	0,10	–	0,10	0,10	–	0,10
Rente éducation	0,04	0,06	0,10	0,03	0,07	0,10
Frais d'obsèques	–	0,02	0,02	–	–	–
Garantie décès	0,14	0,08	0,22	0,14	0,06	0,20
Incapacité temporaire	–	0,12	0,12	–	0,12	0,12
Incapacité permanente et invalidité	0,15	–	0,15	0,15	–	0,15
Garantie incapacité et invalidité	0,15	0,12	0,27	0,15	0,12	0,27
Total décès + incapacité	0,29	0,20	0,49	0,28	0,19	0,47

ART. 2

Les dispositions du présent accord prendront effet le 1er janvier 2015.

ART. 3

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant à la direction des relations du travail 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.

ART.

Le présent avenant a pour objet d'entériner la modification des taux de cotisations.

SECTION 25

Avenant : Avenant n° 69 du 7 novembre 2017 portant modification du chapitre IX « Formation professionnelle » de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 9.10. est créé et rédigé comme suit :

« Article 9.10
Tutorat

L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner.

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. *(1)*

Les missions du tuteur sont les suivantes :
1. Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
2. Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ; à cet égard, le tuteur réalisera avec le stagiaire, toutes les semaines, un bilan individuel et une séquence de face-à-face pédagogique en lien avec la progression pédagogique du centre de formation ;
3. Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
4. Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
5. Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés tous contrats confondus (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation ou de stage). *(2)*

L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. »

(1) Le quatrième alinéa de l'article 9.10 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-15 du code du travail. (Arrêté du 7 décembre 2018 - art. 1)

(2) Le onzième alinéa de l'article 9.10 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6325-9 du code du travail. (Arrêté du 7 décembre 2018 - art. 1)

ART. 2

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant à la direction des relations du travail 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.

ART.

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.

Suite à la dénonciation par le collège employeurs de l'avenant n° 32 du 1er juillet 2005 relatif à la formation professionnelle, ils souhaitent préciser les dispositions relatives au tutorat.

Ils se sont ainsi accordés sur les dispositions prévues au présent avenant.

SECTION 26

Avenant : Avenant n° 72 du 6 décembre 2018 portant modification de l'article 11.3 « Complémentaire frais de santé pour l'ensemble du personnel » de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Il est ajouté un 3e paragraphe à l'article 11.3.4.1 « Répartition des taux de cotisation » rédigé comme suit :

« En cas d'accord d'entreprise ou de décision unilatérale de l'employeur de rendre obligatoire un régime optionnel pour l'ensemble ou une catégorie objective de salariés, les cotisations susvisées feront l'objet d'une répartition négociée entre employeur et salariés. Cette répartition de cotisations ne pourra être inférieure à 50 % s'agissant de la quote-part de cotisation prise en charge par l'employeur. Seule la mise en place d'un régime collectif et obligatoire applicable à l'ensemble du personnel ou une catégorie objective de personnel permet de bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale. »

ART. 2

Il est ajouté un 4e paragraphe à l'article 11.3.4.1 « Répartition et taux de cotisation » rédigé comme suit :

« Lors du choix de l'organisme assureur par l'entreprise, l'expression des garanties devra respecter le minima pour chacune des lignes de prestations des postes de remboursement figurant au tableau des garanties. Par " postes de remboursement ", sont visées les catégories de prestations hospitalisation médicale et chirurgicale, frais médicaux, pharmacie, optique, dentaire, appareillage, cure thermale et bien être ainsi que les garanties assistance et réseau de soins. »

ART. 3

L'article 11.3.2 « Garanties » présentant le tableau des garanties est modifié comme suit :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2019/0006/ boc _ 20190006 _ 0000 _ 0006. pdf

ART. 4

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2019.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent avenant si les circonstances en démontrent l'utilité.

ART. 5

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent accord à la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre.

ART.

Les partenaires sociaux ont souhaité compléter les dispositions de l'article 11.3.4.1 « Répartition des taux de cotisation » par l'ajout d'un 3e paragraphe concernant les conditions de souscription par l'employeur d'un régime optionnel et d'un 4e paragraphe concernant les conditions d'application des garanties minimales lors du choix de l'assureur. L'article 1.3.2 est modifié avec l'ajout d'un forfait à la garantie socle pour l'achat d'un véhicule pour handicapés physique et une amélioration du taux de remboursement de la prothèse auditive.

SECTION 27

Avenant : Avenant n° 73 du 24 janvier 2019 relatif à la modification de l'article 2.1 de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 2.1. « Commission nationale d'interprétation et de conciliation » est supprimé et remplacé comme suit :

« Article 2.1

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

2.1.1. Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de deux représentants (un titulaire et un suppléant) par organisation syndicale de salariés reconnue représentative par l'arrêté du ministre du travail pris en application de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives par arrêté du ministre du travail pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

2.1.2. Fonctionnement

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins trois fois par an, soit en formation mixte, soit en formation paritaire.

2.1.3. Missions

2.1.3.1. Négociation et interprétation de la convention collective nationale

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter, réviser et interpréter la présente convention collective nationale.

Les demandes d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention et être soumis à extension.

2.1.3.2. Représentation de la branche

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi.

2.1.3.3. Enregistrement des accords d'entreprise (1)

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation enregistre les accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée et l'aménagement temps de travail et aux congés conclus et transmis par les structures de la branche.

2.1.3.4. Établissement d'un rapport annuel d'activité (2)

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est chargée de réaliser le rapport d'activité prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la commission, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

2.1.3.5. Observatoire de branche

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail. »

(1) L'article 2.1.3.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 13 février 2020 - art. 1)

(2) L'article 2.1.3.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
(Arrêté du 13 février 2020 - art. 1)

ART. 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

ART.

Le présent avenant modifie l'article de la convention collective nationale du golf relatif à la commission nationale paritaire d'interprétation et de conciliation (art. 2.1) afin de tenir compte des dispositions issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

SECTION 28

Avenant : Avenant n° 75 du 24 janvier 2019 relatif à la modification de l'article 9.10 « Professionnalisation » de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er L'article 9.10 est modifié comme suit :

« Article 9.10
Contrat de professionnalisation et reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

9.10.1. Contrat de professionnalisation
9.10.1.1. Objet

Ce contrat de travail a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

9.10.1.2. Public visé

Le contrat de professionnalisation est accessible :
– à toutes les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
– aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
– aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

9.10.1.3. Qualifications visées

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :
– un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
– un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
– une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective du golf.

9.10.1.4. Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

Il s'agit d'un contrat :
– soit à durée indéterminée. L'action de professionnalisation se situe alors au début du contrat ;
– soit à durée déterminée, conclu au titre de l'article L. 1242-3 du code du travail.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée est comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

9.10.1.5. Durée de l'action de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 % et 50 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au contrat de professionnalisation.

9.10.2. Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) (1)
9.10.2.1. Objet

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

La reconversion ou la promotion par l'alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

9.10.2.2. Public visé

La reconversion ou la promotion par alternance concerne :
– les salariés en contrat à durée indéterminée ;
– les salariés, qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport ;
– les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Les salariés visés sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence. La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces

salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

9.10.2.3. Qualifications visées

La reconversion ou la promotion par alternance a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :
– un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
– un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
– une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective du Golf.

9.10.2.4. Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail.

9.10.2.5. Durée de l'action de formation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Conformément à l'article L. 6325-14, la reconversion ou la promotion par alternance s'effectue selon les durées des actions de formation prévues pour le contrat de professionnalisation définies à l'article 9.10.1.5 du présent accord. »

(1) L'avenant ne prévoyant pas de liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance, prévue par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'article 9.10.2 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'ordonnance précitée.
(Arrêté du 29 avril 2020 - art. 1)

ART. 2

L'article 9.10 sur le tutorat tel que prévu par l'avenant n° 69 du 7 novembre 2017 devient l'article 9.10.1.6.

ART. 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

ART.

Les partenaires sociaux du golf réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que la formation tout au long de la vie professionnelle est un facteur de développement des compétences et d'enrichissement personnel et constitue pour les salariés des opportunités de promotion, de reconversion, d'évolutions sociales ou professionnelles. S'inscrivant dans le cadre de la réforme, ils souhaitent favoriser des droits à la formation professionnelle plus simples et plus facilement mobilisables.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » supprime le dispositif « période de professionnalisation » et créée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la reconversion ou la promotion par l'alternance dite Pro-A.

Le présent accord porte exclusivement sur le contrat de professionnalisation et la reconversion ou la promotion par l'alternance dite Pro-A. Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les négociations afin d'élaborer un accord global relatif à la formation professionnelle.

SECTION 29

Avenant : Avenant n° 89 du 19 septembre 2023 relatif à la modification de la convention collective (Chapitre IX « Formation professionnelle »)

Source officielle Légifrance

ART. 1er Ces articles sont supprimés et remplacés comme suit :

« 9.1. Accès aux dispositifs de formation

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. À cette fin, plusieurs dispositifs peuvent être mobilisés.

9.1.1. Dispositifs de formation

La formation professionnelle continue est ouverte aux salariés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Ils ont accès aux dispositifs de formation déterminés par la loi du 5 septembre 2018 (articles L. 6111-1 et suivants du code du travail) tels que le plan de développement des compétences prévu, le cas échéant, par l'entreprise, la mobilisation du compte personnel de formation (CPF), l'apprentissage, les contrats de professionnalisation, la promotion ou reconversion par l'alternance et le dispositif de transition professionnelle.

9.1.2. Conseil en évolution professionnelle

Un conseil en évolution professionnelle (CEP) est accessible à toute personne conformément à l'article L. 6111-6 du code du travail. Les organismes habilités à délivrer le service du CEP sont à ce jour Pôle emploi, l'Apec, les missions locales, Cap emploi pour les personnes en situation de handicap et l'organisme désigné régionalement après avis du CREFOP. Ce conseil gratuit accompagne les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Le CEP se structure pour les bénéficiaires autour d'un accueil individualisé, d'un conseil personnalisé et d'un accompagnement à la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle.

9.1.3. Entretien professionnel

Le salarié, selon les textes en vigueur au jour de la signature, est informé à son embauche qu'il bénéficie tous les deux ans, d'un entretien professionnel qui doit lui permettre d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi. Il est distinct de l'entretien d'évaluation et donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité, conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 dudit code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, ou au terme d'un mandat syndical.

Tous les six ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, conformément à l'article L. 6315-1-II. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ce bilan qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus à l'article L. 6315-1 du code du travail, et d'apprécier si le salarié a suivi au moins une action de formation non obligatoire au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail.

9.2. Contribution des entreprises

Afin de renforcer les moyens de la formation professionnelle et de mutualiser les efforts d'investissement des entreprises de la branche, une contribution conventionnelle est instaurée. Le montant et les modalités d'utilisation sont précisés ci-après.

9.2.1. Assiette des contributions et échéance de versement

L'assiette des contributions est constituée de l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations brutes après déductions forfaitaires éventuelles pour frais professionnels.

Les entreprises versent obligatoirement aux Urssaf la contribution légale due en application des articles L. 6331-1 ou L. 6331-3 et suivants du code du travail.

9.2.2. Contribution légale

Les employeurs concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage notamment par le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,55 % de l'assiette des contributions.

Pour les entreprises d'au moins 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 1 % de l'assiette des contributions.

La taxe d'apprentissage est égale à 0,68 % de l'assiette retenue (définie à l'art. 9.2.1) ou à 0,44 % de l'assiette retenue (définie à l'art. 9.2.1) spécifiquement pour les établissements situés dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Pour l'ensemble des établissements exceptés ceux situés dans les trois départements mentionnés précédemment, elle est composée de deux parts dont la première est recouvrée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle et la seconde est destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. La part collectée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,59 % de l'assiette retenue et le solde destiné aux dépenses libératoires est égal à 0,09 % de la même assiette.

À noter, les établissements situés dans les trois départements mentionnés précédemment (Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle) ne sont pas redevables du solde de la taxe d'apprentissage.

9.2.3. Financement du compte personnel de formation des salariés en CDD

Pour financer le compte personnel de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, les entreprises versent obligatoirement une contribution dont le montant est égal à 1 %, calculée en application de l'article L. 6331-6 du code du travail, sur la masse salariale brute versée aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année. Lorsque le contrat à durée déterminée s'est poursuivi par un contrat à durée indéterminée, le versement n'est pas dû.

9.2.4. Contribution conventionnelle mutualisée

Pour renforcer les moyens de la formation professionnelle de la branche, il est créé une contribution conventionnelle que toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du golf verseront chaque année.

Le montant de cette contribution conventionnelle est fixé de la façon suivante :
• 0,25 % du montant des rémunérations brutes versées aux salariés en CDI et aux salariés en CDD pour toutes les structures.

La contribution conventionnelle est versée à l'AFDAS. À partir de l'année 2025 la branche pourra confier cette collecte à son OPCO ou à l'Urssaf selon l'évolution réglementaire. Cette décision relèvera de la décision de la commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles.

Ces versements sont mutualisés et gérés dans une section professionnelle spécifique au sein de l'AFDAS. La mutualisation des fonds intervient entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention, quel que soit le seuil d'effectif.

Les fonds collectés sont, dès le premier euro de la collecte réalisée, exclusivement réservés au financement d'actions bénéficiant aux entreprises et aux salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention, et restent entièrement acquis à la branche sans limitation de durée ; les fonds non consommés sont reportables d'année en année.

Le bénéfice des actions et prises en charge financées par ces fonds mutualisés est réservé aux entreprises à jour du versement de ladite contribution.

9.2.5. Contribution volontaire

Toute structure, quel que soit son effectif, peut verser auprès de l'AFDAS une contribution supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Cette contribution volontaire est inscrite au compte de la structure et peut être utilisée en complément des financements obtenus au titre de la contribution légale ou conventionnelle.

9.3. Utilisation de la contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle mutualisée doit contribuer au développement de la formation professionnelle continue dans les entreprises de la branche, à la sécurisation des parcours professionnels, et au développement des compétences.

Elle peut être utilisée notamment pour financer ou cofinancer (1) :
– des actions de formation réalisées, dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise au bénéfice de salariés ;
– des actions de formation de longue durée en vue de reconversions professionnelles internes ou externes ;
– des actions de formations réalisées dans le cadre de la promotion ou reconversion par l'alternance et plus généralement des actions de formation réalisées en alternance ;
– des formations réalisées dans le cadre du compte personnel de formation, dans le cadre d'une politique d'abondement défini par la branche ;
– des formations, dispensées par des organismes de formation, de tuteurs qui accompagnent les salariés en reconversion et mobilité professionnelle ;
– des actions de tutorat dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une promotion ou reconversion par alternance *ou les actions de maître d'apprentissage* (2) ;
– des actions d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 250 salariés ;
– des actions qui participent au développement des compétences des salariés.

Les formations réalisées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne sont pas éligibles à la contribution conventionnelle.

Cette contribution est exclusivement réservée au financement d'actions bénéficiant aux entreprises et salariés de la branche du golf, au sein de l'AFDAS, et reste entièrement acquise à la branche. Elle est gérée au sein d'une commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles propre à la branche. La commission, après discussions avec la commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF), définira chaque année les actions financées prioritairement par cette contribution conventionnelle.

9.4. Commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles

Une commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles (dite CGC) propre à la branche est constituée paritairement selon les dispositions de l'accord constitutif de l'AFDAS du 1er avril 2019 déclinées ci-après. La commission est composée des représentants titulaires des organisations syndicales et des organisations d'employeurs représentatives dans la branche. Chaque collège dispose, en sus, d'un nombre égal de suppléants qui n'ont voix délibérative qu'à l'occasion de leur suppléance.

La commission comprend un nombre égal de représentants des organisations syndicales des salariés et d'employeurs, représentatives au niveau de la branche professionnelle. La composition prend en compte la mesure de la représentativité des différentes organisations syndicales et des organisations d'employeurs qui la composent au moment de sa constitution. Le mandat des titulaires et suppléants est de quatre ans selon une temporalité correspondant à celle du mandat des membres du conseil d'administration de l'AFDAS. Les membres de la commission peuvent

éventuellement s'accorder pour démissionner en cours de mandat et pour permettre de nouvelles désignations, par exemple, après une nouvelle mesure de la représentativité. Le quorum est atteint si la moitié des membres par collège sont présents ou représentés et, à défaut, la commission de gestion de la contribution conventionnelle ne peut pas se réunir. Les propositions de décisions de la CGC sont prises à la majorité des membres présents ou représentés (hors abstention, votes blancs ou nuls). La présidence et la vice-présidence de la CGC est assurée alternativement chaque année par le président du collège employeurs et le président du collège salariés (changement au 1er janvier) sachant que le président de chaque collègue est désigné pour la durée de l'ensemble du mandat.

Cette commission est chargée d'instruire et d'arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et à l'affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle sous le contrôle du conseil d'administration et de l'AFDAS. À ce titre, elle est chargée de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle définie par le présent accord. Elle a donc pour missions :
– de préciser les critères de prise en charge des actions éligibles à la contribution conventionnelle mutualisée ;
– d'assurer, à partir des états qui lui sont régulièrement communiqués par l'AFDAS, le suivi, le pilotage budgétaire et la validation de la conformité des actions éligibles au cofinancement ou au financement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle ;
– de veiller à l'équilibre de l'affectation des ressources collectées grâce à la contribution conventionnelle mutualisée. À ce titre, elle pourra décider, le cas échéant, de plafonner la consommation de la contribution en fonction des ressources encore disponibles et selon chaque dispositif de formation professionnelle envisagé ;
– de veiller à ce que les actions de formation professionnelle bénéficient de façon égale aux femmes et aux hommes, de manière à favoriser une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle. Elle pourra s'appuyer à cette fin sur les données de consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle mutualisée fournies par l'AFDAS ;
– d'examiner la possibilité de mobiliser la contribution conventionnelle pour certaines actions réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences.

La commission pourra, dans ce cadre et au vu notamment de la consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle, ajuster les critères d'utilisation de cette contribution conventionnelle. »

(1) Le 2e alinéa de l'article 9.3 de la convention collective est étendu sous réserve du respect de l'article L. 6332-1-2 du code du travail qui prévoit la mobilisation de la contribution conventionnelle pour le financement des dispositifs de la formation professionnelle continue.
(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

(2) Au 8e alinéa de l'article 9.3 de la convention collective, les termes « ou les actions de maître d'apprentissage » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent à l'article L. 6332-1-2 du code du travail qui prévoit la mobilisation de la contribution conventionnelle pour le financement des dispositifs de la formation professionnelle continue.
(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

ART. 2

L'article 9.10 « Le contrat de professionnalisation et la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) » tel que prévu par l'article 1er de l'avenant n° 80 du 2 octobre 2020 devient l'article 9.5.

ART. 3

L'article 9.11 « Observatoire des métiers » devient l'article 9.6 et est modifié comme suit :

« Afin d'accompagner les entreprises dans la définition de leur politique de formation, les salariés dans leurs projets professionnels ainsi que les partenaires sociaux dans leur politique d'emploi et de formation au sein de la branche un observatoire des métiers et qualifications est mis en place.

L'observatoire doit être un outil de connaissances et d'informations sur les évolutions des emplois et des qualifications. Il a notamment pour objet de recueillir et analyser les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation afin d'anticiper les évolutions de l'emploi, des compétences et les besoins de formation dans le secteur du golf.

Le financement des travaux de cet observatoire sera assuré par un budget défini par l'OPCO de la branche au titre de ses frais d'information et de mission dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur. »

ART. 4

Les articles 9.7 « Congé individuel de formation », 9.8 « Prise en charge des frais de formation », 9.9 » Reconnaissance des qualification acquises », 9.10 « Le contrat de professionnalisation et la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) » (qui devient l'article 9.5), 9.11 « Observatoire des métiers » (qui devient l'article 9.6) et 9.12 « Droit individuel à la formation » sont supprimés.

ART. 5

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du golf. Compte tenu du fait que ces entreprises sont majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés et du thème de la négociation, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 6

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet dès sa conclusion et, à compter du 1er janvier 2024 pour l'article 9.2.4 relatif aux contributions conventionnelles. Ainsi, le premier versement des contributions conventionnelles sera effectif en 2025 sur l'ensemble des rémunérations telles que définies à l'article 9.2.1 ci-dessus, versées en 2024. En ce sens entre le 1er janvier 2024 et la première collecte de la contribution conventionnelle, l'AFDAS fait l'avance des financements nécessaires à la mobilisation par les structures employeurs (entreprises, associations) de la contribution conventionnelle, dans la limite d'une anticipation budgétaire, réalisée par ses soins.

ART. 7

Les partenaires sociaux s'engagent à étudier la possibilité de réviser les dispositions du présent avenant lors de chaque CPNEF qui suivra la présentation du rapport de gestion de l'OPCO (AFDAS).

ART. 8

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, il fera l'objet d'une demande d'extension.

ART.

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance particulière de la formation professionnelle pour l'avenir de la filière du golf, de ses métiers et de ses salariés, notamment dans un contexte de poursuite des évolutions sociétales, numériques, technologiques et de l'accélération de la transition écologique.

La formation professionnelle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels, et participe à l'enrichissement des compétences des salariés tout au long de leur vie.

À ce titre, les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018 modifient l'approche de la formation professionnelle. Outre la réorganisation des acteurs de la formation professionnelle et de son financement, ces lois ouvrent la voie à la construction de nouveaux schémas en vue de la sécurisation des parcours professionnels et du maintien de l'employabilité tout au long de la vie du salarié.

La politique de formation continue déployée au sein de la branche professionnelle du golf vise, dans un esprit d'accompagnement professionnel, à permettre aux salariés :
– de recevoir la formation nécessaire pour s'adapter à l'évolution de leur emploi ;
– de faire écho à l'apparition de nouvelles techniques voire de se préparer à un changement d'emploi ou de profession, elle doit permettre d'accompagner les mutations et évolutions des métiers ;
– d'acquérir des connaissances plus approfondies dans un domaine spécifique lié à leurs activités et d'améliorer leur qualification ;
– de mettre à jour ou d'étendre leurs connaissances générales afin d'élever leur niveau technique et leur culture professionnelle.

Les changements liés aux mutations technologiques et aux enjeux écologiques nécessitent d'accompagner les salariés dans la transformation des métiers, l'évolution et le développement de leurs compétences. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins seront prévues en priorité par le plan de développement des compétences des entreprises.

Les partenaires sociaux entendent réaffirmer l'égal accès à la formation professionnelle des femmes et des hommes.

SECTION 30

Avenant : Avenant n° 91 du 24 septembre 2024 relatif aux régimes complémentaires de prévoyance et de frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 11.1.1 paragraphe 2 « 2. Salariés couverts » est supprimé et modifié comme suit :

« 2. Les salariés couverts

L'ensemble des salariés non-cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017, des entreprises visées au 1 du présent article, sont couverts sans condition d'ancienneté. »

L'article 11.2.1 paragraphe 2 « 2. Salariés couverts » est supprimé et modifié comme suit :

« 2. Salariés couverts

Tous les salariés cadres, relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017, des entreprises visées au 1 du présent article sont couverts sans condition d'ancienneté.

Toutefois, la couverture mise en place dans le cadre de la présente convention collective nationale ne s'applique pas aux salariés cadres relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952. »

ART. 2

L'article 11.3.1.2 « Salariés bénéficiaires » est modifié comme suit :

La référence à la CMU-C et l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) est remplacée par la « Complémentaire santé solidaire (CSS) visée à l'article L. 861-1 du code de la sécurité sociale ».

Le reste de l'article reste inchangé.

Le point 3 « Garantie optionnelle » de l'article 11.3.2 « Garanties » présentant le *tableau des garanties* (1) est mis à jour comme suit :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20250003 _ 0000 _ 0024. pdf/ BOCC

(1) La mention « SANTECLAIR » figurant à la dernière ligne de la catégorie « Divers » du tableau de garanties du point 3 « Garantie optionnelle » de l'article 11.3.2 est exclue de l'extension en ce qu'elle contrevient aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale dans la mesure où en l'absence de recommandation, toute référence dans la convention à des services proposés par un organisme donné (tels que l'accès au réseau SANTECLAIR, propre à l'offre APGIS) est de nature à contrevenir au principe de libre choix de l'organisme assureur par les entreprises de la branche.
(Arrêté du 28 juillet 2025 - art. 1)

ART. 3

ART. 3.1

• L'article 11.1.9 « Suspension du contrat de travail » est créé et rédigé comme suit :

« Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre de la présente couverture est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :
– soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
– soit d'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obligatoire d'assurance maladie ;
– soit d'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins en partie par l'employeur qu'elles soient versées directement par cette dernière ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
– d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, au titre notamment d'une mise en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : reclassement, mobilité ...).

Dans ce cas, les cotisations correspondantes continuent d'être versées normalement par l'employeur et le salarié, à charge pour l'employeur d'en assurer le reversement complet auprès de l'organisme assureur.

Le maintien est assuré exclusivement pour la durée de cette suspension du contrat de travail du salarié, dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés en activité effective.

Dans tous les autres cas de suspension de contrat de travail (par exemple, les salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...) et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties en cas de décès (décès, IAD, rente éducation) prévues par la présente couverture peuvent continuer à être accordées pendant la durée de la suspension de contrat de travail et sous réserve que l'intéressé en fasse la demande expresse et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante directement auprès de l'organisme assureur. »

• Modification de l'assiette des cotisations – l'article 11.1.7-1 « Taux, assiette et répartition des cotisations » est modifié comme suit :

« Les partenaires sociaux de la CCN du golf ont défini un taux maximal de cotisation que les employeurs devront consacrer au financement des garanties définies à l'article 11.1.3.

Le taux maximal global consacré au financement de l'ensemble des garanties définies à l'article 11.1.3 figure dans le tableau des cotisations ci-dessous.

Ces cotisations maximales sont fixées au titre des exercices 2022,2023 et 2024. Au-delà de 2024, ils feront l'objet d'un réexamen annuel en commission paritaire.

Ces cotisations devront être assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de la sécurité sociale ou de la MSA, la cotisation étant répartie selon les pourcentages définis par les partenaires sociaux de la branche d'activité, à savoir :
• 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Les cotisations servant au financement du régime de prévoyance complémentaire ne sont pas dues sur les indemnités journalières ou rentes perçues au titre du régime obligatoire d'assurance maladie ou au titre du présent régime.

Il est précisé que pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 11.1.9., l'indemnisation versée dans ce cadre, bien que non soumise à cotisation de sécurité sociale, est intégrée dans l'assiette de la cotisation.

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 11.1.1.1.

Elles sont appelées pour les salariés dès l'embauche. »

Aucune modification est apportée aux taux de cotisations conventionnels et taux d'appel.

• Modification de l'assiette des prestations – *l'article 11.1.4 « Salaire annuel de référence »* (1) est modifié comme suit :

« Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations correspond au total des rémunérations brutes perçues par le salarié au cours des 12 mois précédant l'événement.

Il sera calculé en tenant compte de tous les éléments contractuels entrant dans l'assiette des cotisations sociales, plafonnés au maximum de la tranche B.

Lorsque le salarié ne justifie pas de 12 mois entiers de rémunération dans l'entreprise adhérente, le salaire de référence pris en compte est le salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12 mois.

Les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visée à l'article 11.1.9, l'indemnisation versée dans ce cadre est intégrée dans l'assiette des prestations. »

Modification de la règle de cumul

• Le premier paragraphe « Montant de l'indemnisation » de l'article 11.1.3.1 « Incapacité temporaire de travail » est modifié comme suit :

« Le cumul de l'indemnité du régime de base et de l'indemnité complémentaire ne doit pas excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Si à la date d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 11.1.9, ce cumul sera limité 100 % de la rémunération nette équivalente à l'assiette des prestations. »

Les autres dispositions de l'article restent inchangées.

• Le dernier paragraphe de l'article 11.1.3.2 « Invalidité et incapacité permanente professionnelle » est modifié comme suit :

« Cette pension ne pourra en aucun cas dépasser le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Si à la date d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 11.1.9, ce cumul sera limité 100 % de la rémunération nette équivalente à l'assiette des prestations. »

Les autres dispositions de l'article restent inchangées.

(1) L'article 11.1.4 est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 étendu instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire dont l'article 32 a créé deux tranches de cotisations, dites « tranche 1 » et « tranche 2 ».
(Arrêté du 28 juillet 2025 - art. 1)

ART. 3.2

• L'article 11.2.9 « Suspension du contrat de travail » est créé et rédigé comme suit :

« Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre de la présente couverture est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :
– soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
– soit d'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obligatoire d'assurance maladie ;
– soit d'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins en partie par l'employeur qu'elles soient versées directement par cette dernière ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
– d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, au titre notamment d'une mise en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : reclassement, mobilité ...).

Dans ce cas, les cotisations correspondantes continuent d'être versées normalement par l'employeur et le salarié, à charge pour l'employeur d'en assurer le reversement complet auprès de l'organisme assureur.

Le maintien est assuré exclusivement pour la durée de cette suspension du contrat de travail du salarié, dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés en activité effective.

Dans tous les autres cas de suspension de contrat de travail (par exemple, les salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...) et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties en cas de décès (décès, IAD, rente éducation) prévues par la présente couverture peuvent continuer à être accordées pendant la durée de la suspension de contrat de travail et sous réserve que l'intéressé en fasse la demande expresse et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante directement auprès de l'organisme assureur. »

• Modification de l'assiette des cotisations – *l'article 11.2.7-1 « Taux, assiette et répartition des cotisations »* (1) est modifié comme suit :

« Les partenaires sociaux de la CCN du golf ont défini un taux maximal de cotisation que les employeurs devront consacrer au financement des garanties définies à l'article 11.2.3.

Le taux maximal global consacré au financement de l'ensemble des garanties définies à l'article 11.2.3 figure dans le tableau des cotisations ci-dessous.

Ces cotisations maximales sont fixées au titre des exercices 2022,2023 et 2024. Au-delà de 2024, ils feront l'objet d'un réexamen annuel en commission paritaire.

En application de l'article 1er de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017, les cotisations assises sur la tranche A du salaire sont exclusivement à la charge de l'employeur (soit 1,50 % TA).

Ces cotisations devront être assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de la sécurité sociale ou de la MSA, la cotisation étant répartie selon les pourcentages définis par les partenaires sociaux de la branche d'activité, à savoir :
• 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Les cotisations servant au financement du régime de prévoyance complémentaire ne sont pas dues sur les indemnités journalières ou rentes perçues au titre du régime obligatoire d'assurance maladie ou au titre du présent régime.

Il est précisé que pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 11.2.9, l'indemnisation versée dans ce cadre, bien que non soumise à cotisation de sécurité sociale, est intégrée dans l'assiette de la cotisation.

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 11.1.1.1.

Elles sont appelées pour les salariés dès leur embauche. »

Aucune modification est apportée aux taux de cotisations conventionnels et taux d'appel.

• Modification de l'assiette des prestations – l'article 11.2.4. « Salaire annuel de référence » est modifié comme suit :

« Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations correspond au total des rémunérations brutes perçues par le salarié au cours des 12 mois précédant l'événement.

Il sera calculé en tenant compte de tous les éléments contractuels entrant dans l'assiette des cotisations sociales.

Lorsque le participant ne justifie pas de 12 mois entiers de rémunération dans l'entreprise adhérente, le salaire de référence pris en compte est le salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12 mois. »

Modification de la règle de cumul

• Le premier paragraphe « Montant de l'indemnisation » de l'article 11.2.3.1 « Incapacité temporaire de travail » est modifié comme suit :

« Le cumul de l'indemnité du régime de base et de l'indemnité complémentaire ne doit pas excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Si à la date d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 11.2.9, ce cumul sera limité 100 % de la rémunération nette équivalente à l'assiette des prestations. »

Les autres dispositions de l'article restent inchangées.

• Le dernier paragraphe de l'article 11.1.3.2 « Invalidité et incapacité permanente professionnelle » est modifié comme suit :

« Cette pension ne pourra en aucun cas dépasser le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Si à la date d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 11.2.9, ce cumul sera limité 100 % de la rémunération nette équivalente à l'assiette des prestations. »

Les autres dispositions de l'article restent inchangées.

(1) L'article 11.2.7-1 est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 étendu instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire dont l'article 32 a créé deux tranches de cotisations, dites « tranche 1 » et « tranche 2 ».
(Arrêté du 28 juillet 2025 - art. 1)

ART. 3.3

L'article 11.3.4.3 « Suspension du contrat de travail » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre de la présente couverture est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :
– soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
– soit d'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacités) versées par le régime obligatoire d'assurance maladie ;
– soit d'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins en partie par l'employeur qu'elles soient versées directement par cette dernière ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
– d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, au titre notamment d'une mise en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : reclassement, mobilité ...).

Dans ce cas, les cotisations correspondantes continuent d'être versées normalement par l'employeur et le salarié, à charge pour l'employeur d'en assurer le reversement complet auprès de l'organisme assureur.

Le maintien est assuré exclusivement pour la durée de cette suspension du contrat de travail du salarié, dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés en activité effective.

Dans tous les autres cas de suspension de contrat de travail (par exemple, les salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...) et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par la présente couverture peuvent continuer à être accordées pendant la période de suspension du contrat de travail et sous réserve que l'intéressé en fasse la demande expresse et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante directement auprès de l'organisme assureur. »

ART. 4

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de cinquante salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

ART. 5

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ART. 6

Les dispositions de l'article 2 du présent accord entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2024 et ce pour une durée indéterminée.

Le reste des dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2025 et ce pour une durée indéterminée.

ART. 7

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

ART.

Le présent avenant annule, remplace et intègre certaines dispositions au sein du chapitre XI relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé complémentaire de la CCN du golf afin de la mettre en conformité avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux catégories objectives, les modifications intervenues dans la prise en charge des frais de santé par la sécurité sociale, ainsi que les dispositions du Bulletin officiel de la sécurité sociale relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

SECTION 31

Avenant : Avenant n° 94 du 9 octobre 2025 relatif à la modification d'éléments de l'avenant n° 93 du 8 avril 2025

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 1er de l'avenant 93 n° avait inséré un nouvel article 4.2 après l'article 4.1 de la convention collective.

Le présent avenant substitue à l'article 1er de l'avenant n° 93 qui est supprimé la rédaction suivante :

L'article 4.1 « Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes » de la convention collective nationale est remplacé par les stipulations suivantes :

« 4.1. Égalité femme homme

4.1.1. Le principe

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(e) salarié(e), 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. 3221-2 du code du travail.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 1142-7 du code du travail les employeurs de la branche doivent prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes si ces écarts existent.

4.1.2. Les mesures mises en place en faveur de l'égalité femme homme

Conformément aux dispositions de l'article D. 2241-2 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à mettre en place un rapport sur les situations comparées des hommes et des femmes à travers les modalités fixées ci-dessous :

• Produire tous les 3 ans, par l'intermédiaire de l'observatoire des métiers du sport, un rapport comprenant les éléments suivants :
– répartition des effectifs par sexe et tranche d'âge ;
– répartition des effectifs par sexe et tranche d'ancienneté dans l'entreprise et dans l'emploi ;
– répartition des effectifs par sexe et taille d'entreprise ;
– répartition des effectifs par sexe et nature du contrat de travail (CDI à temps plein et à temps partiel, CDI intermittent, CDD à temps plein et à temps partiel et motifs de recours au CDD, CDD prévu à l'article L. 222-2-3 du code du sport, contrats aidés à temps plein et à temps partiel, alternants) ;
– répartition des effectifs par sexe et temps de travail (par tranches de moins de 10 heures hebdomadaires, de 10 heures à 24 heures hebdomadaires, de plus de 24 heures hebdomadaires, de 17 h 30 hebdomadaires pour les sportifs professionnels et leurs entraîneurs ou de 9 heures hebdomadaires pour les sportifs en formation)/emploi ;
– répartition des effectifs par sexe/niveau de classification/statut cadre, non-cadre ;
– comparaison des rémunérations : rémunération annuelle brute moyenne par sexe, tranche d'âge et niveau de classification ;
– mouvement du personnel : embauches, changements de niveau de classification, départs (ruptures de CDI et CDD) par sexe ;
– accès aux différentes actions de formation : nombre d'heures par sexe/niveau de classification/catégorie d'actions de formation (adaptation au poste, développement des compétences) ;
– nombre de réunions exceptionnelles ;
– intégrer dans les travaux et études menées par l'observatoire la dimension de l'égalité professionnelle en s'attachant aux filières et emplois comportant des déséquilibres entre les sexes.

Afin de garantir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes au sein de la branche, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place un diagnostic sur les écarts de rémunération.

Particulièrement, les partenaires sociaux s'engagent à agir sur les thèmes ci-dessous :
– la sensibilisation et la mobilisation des acteurs de la branche ;
– le recrutement ;
– la mixité dans l'emploi ;
– la gestion des parcours d'évolution professionnelle (formation, promotion) ;
– l'égalité salariale ;
– la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, les congés liés à la parentalité ;
– les conditions.

Afin de résorber les écarts de rémunération, il est prévu dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles un délégué syndical est désigné, que l'employeur est tenu chaque année d'engager des négociations sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de les atteindre. À défaut d'accord, l'employeur est tenu de mettre en place chaque année un plan d'action sur l'égalité professionnelle hommes-femmes (articles L. 2242-1, L. 2242-8, L. 2242-9 et L. 2242-10 du code du travail).

Les mêmes entreprises sont également tenues de négocier chaque année sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (articles L. 2242-5, L. 2242-7 et L. 2242-8 du code du travail).

Dans les entreprises comptant au moins 50 salariés équivalents temps plein, non dotées de représentants du personnel, l'employeur est tenu de mettre en place chaque année un plan d'action pour l'égalité professionnelle hommes-femmes (articles L. 2242-8 et L. 2242-9 du code du travail) ;

L'employeur a l'obligation d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait le recrutement le texte des articles L. 1142-1 à L. 1144-3 du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle et les articles L. 3221-1 à L. 3221-7 relatifs à l'égalité de rémunération ainsi que leurs textes

d'application. Les salariés doivent être informés par tout moyen (notamment par affichage) du contenu des articles 225-1 à 225-4 du code pénal.

Les infractions au principe d'égalité professionnelle ou de rémunération femmes-hommes sont notamment pénalement sanctionnées au titre de l'article L. 1146-1 du code du travail. Une pénalité financière est également prévue pour les entreprises comptant au moins 50 salariés équivalents temps plein non couvertes par un accord d'entreprise ou, à défaut, par un plan d'action (articles L. 2242-8 et L. 2242-9 du code du travail). »

L'article « Conclusion du contrat de travail » reste bien sous la numérotation 4.2 et la numérotation ci-dessous reste également inchangée :

Suspension du contrat de travail (art. 4.3).

Rupture du contrat de travail (art. 4.4).

Les documents remis par l'employeur le jour du départ (art. 4.5).

Travailleurs handicapés (art. 4.6).

Salariés sous contrat à durée déterminée, saisonniers et travailleurs temporaires (art. 4.7).

ART. 2

Les dispositions ajoutées par l'article 5 de l'avenant n° 93 modifiant l'article 5.7.2.3.5 issu de l'avenant n° 77 du 20 janvier 2020 sont supprimées. L'article 5.7.2.3.5 est désormais rédigé ainsi :

« En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence ou de non-acquisition d'un droit complet à congés payés, la durée du travail annuelle des salariés concernés sera calculée au pro rata temporis.

Le forfait jour sera recalculé au pro rata temporis du temps de présence sur la période concernée en cas d'année incomplète. Il y sera, le cas échéant, ajouté les jours de congés payés non acquis. Par ailleurs, le nombre de jours de repos supplémentaires sera recalculé en conséquence. »

ART. 3

Cet avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf. Compte tenu du fait que ces entreprises sont majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés et des différents thèmes de la négociation, il ne nécessite pas d'adaptations spécifiques ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés telles que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

ART. 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

L'avenant entre en vigueur à compter de la parution au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

ART.

Le présent avenant n° 94 vient modifier des éléments de l'avenant n° 93 du 8 avril 2025 modifiant lui-même les dispositions de l'avenant n° 77 du 20 janvier 2020, concernant la mise à jour de la convention collective nationale du golf.

SECTION 32

Avenant salaires : Avenant n° 28 du 6 juillet 2004 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART.

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 : 6.

COLONNE 1.

Structures dont l'horaire collectif est à 35 heures

SALAIRE MENSUEL (151,67 h/mois) (en euros) : 2 089,00.

TAUX HORAIRES sur une base de 151,67 heures travaillées (en euros) : 13,77.

COLONNE 2.

Structures dont l'horaire collectif est supérieur à 35 heures

TAUX HORAIRES applicables (en euros) : 12,36.

GROUPES : 7.

COLONNE 1.

Structures dont l'horaire collectif est à 35 heures

SALAIRE MENSUEL (151,67 h/mois) (en euros) : 2 472,00.

TAUX HORAIRES sur une base de 151,67 heures travaillées (en euros) : 16,30.

COLONNE 2.

Structures dont l'horaire collectif est supérieur à 35 heures

TAUX HORAIRES applicables (en euros) : 14,63.

1 Euros = 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.

SECTION 33

Avenant salaires : Avenant n° 35 du 19 janvier 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2007 (1)

Source officielle Légifrance

ART.

(1) Accord 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).

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€ = 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.

NOTA

(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).

SECTION 34

Avenant salaires : Avenant n° 39 du 20 novembre 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 (1)

Source officielle Légifrance

ART.

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail *(anciennement* article L. 132-12-3, alinéa 1) *qui prévoient que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.*

(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1er)

L'article 10. 2. 1 « Salaires. — Temps complet » est supprimé et remplacé comme suit :
« Les rémunérations brutes minimales applicables au 1er janvier 2008 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 (*)	1 290	8, 505
2 (*)	1 320	8, 703
3 (*)	1 405	9, 264
4 (*)	1 554	10, 246
5 (*)	1 735	11, 439
6 (*)	2 234	14, 729
7 (*)	2 644	17, 433
(*) 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 ou 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 27 912 € ;
— pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou 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 des prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension auprès du ministère concerné.

SECTION 35

Avenant salaires : Avenant n° 43 du 28 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009

Source officielle Légifrance

ART. 1

Cet article est supprimé et remplacé comme suit :
« Les rémunérations brutes minimales applicables au 1er janvier 2009 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	1 331	8,776
2	1 361	8,973
3	1 436	9,468
4	1 587	10,464
5	1 771	11,677
6 (*)	2 275	15,000
7 (*)	2 690	17,736
1 € = 6,55957 francs (*) Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait en jours.		

De plus les rémunérations minimales globales annuelles des cadres doivent respecter les règles suivantes :
— pour les salariés du groupe 6 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les chaînes de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure à 28 777 € ;
— pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les chaînes de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) 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. »

ART. 2

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations en cours d'année 2009 lors de la revalorisation du SMIC portant la valeur de celui-ci au-dessus des minima conventionnels.
Ces négociations porteront sur les salaires minima des groupes devenus inférieurs au montant du SMIC.

ART. 3

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.

SECTION 36

Avenant salaires : Avenant n° 54 du 30 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Cet article est supprimé et remplacé comme suit :
« Les rémunérations brutes minimales applicables au 1er janvier 2011 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 heures par mois)	Taux horaire
1	1 375,56	9,069
2	1 398,35	9,219
3	1 471,55	9,702
4	1 622,03	10,694
5	1 807,72	11,919
6 (1)	2 320,65	15,301
7 (1)	2 743,97	18,092
(1) Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait en jours.		
1 euro = 6,55957 francs.		

De plus les rémunérations minimales globales annuelles des cadres doivent respecter les règles suivantes (2) :

– pour les salariés du groupe 6 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou 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 29 352 € ;
– pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou 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.

(2) Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait en jours.

ART. 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

SECTION 37

Avenant salaires : Avenant n° 60 du 8 janvier 2014 relatif aux salaires au 1er janvier 2014

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Cet article est supprimé et remplacé comme suit :
« Les rémunérations brutes minimales applicables au 1er janvier 2014 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 heures par mois)	Taux horaire
1	1 470	9,692
2	1 484	9,784
3	1 542	10,167
4	1 694	11,169
5	1 886	12,435
6 (1)	2 420	15,956
7 (1)	2 862	18,870
Un euro = 6,55957 francs.		

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 ou 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 30 743 € ;
– pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou 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.

(1) Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait en jours.

ART. 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

SECTION 38

Avenant salaires : Avenant n° 74 du 24 janvier 2019 relatif à la modification de l'article 10.2 « Salaires » de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

ART. 1er

Cet article est supprimé et remplacé comme suit :

« *Les rémunérations brutes minimales applicables au 1er avril 2019, sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après. Il est rappelé que cette grille fixe uniquement des obligations salariales à 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.* (2)

Groupes	Salaire mensuel (151,67 heures/ mois)	Taux horaires
Groupe 1	1 541 €	10,16 €
Groupe 2	1 556 €	10,26 €
Groupe 3	1 617 €	10,66 €
Groupe 4	1 776 €	11,71 €
Groupe 5	1 977 €	13,04 €
Groupe 6 [1]	2 537 €	16,73 €
Groupe 7 [1]	3 001 €	19,79 €
1 euro = 6,55957 francs. [1] 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 ou la ou les " chaînes " de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure à 32 234 euros* (2) ;
– *pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les " chaînes " de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale.* (2)

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. »

(1) Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait jours.

(2) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les alinéas 1, 4 et 5 de l'article 1er sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les rémunérations minimales garanties visées comportent des assiettes qui intègrent des compléments de salaires (primes, majorations) et qu'elles constituent un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

ART.

Dans le cadre de la négociation sur les salaires, les partenaires sociaux se sont accordés lors de la commission nationale paritaire du 24 janvier 2019, sur une revalorisation de la grille des salaires minimums conventionnels.

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

SECTION 39

Avenant salaires : Avenant n° 82 du 16 février 2021 relatif à la modification de l'article 10.2 « Salaires »

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Cet article est supprimé et remplacé comme suit :

« *Les rémunérations brutes minimales applicables au 1er avril 2021, 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.* (2)

(En euros.)

Groupe	Salaire mensuel (151,67 heures/ mois)	Taux horaire
1	1 588	10,47
2	1 603	10,57
3	1 666	10,98
4	1 821	12,00
5	2 027	13,36
6 [1]	2 601	17,15
7 [1]	3 076	20,28
1 euro = 6,55957 francs. [1] Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait jours.		

(1) De plus les rémunérations minimales globales annuelles des cadres doivent respecter les règles suivantes :
– *pour les salariés du groupe 6 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les « chaînes » de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure à 33 045 €* (2) ;
– *pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les « chaînes » de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale.* (2)

(1) Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait jours.

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. »

(2) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les alinéas 2, 4 et 5 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les rémunérations minimales garanties visées comportent des assiettes qui intègrent des compléments de salaires (primes, majorations) et qu'elles constituent un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 9 juin 2021 - art. 1)

ART. 2

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, en application du code du travail et de l'article 4.1 de la convention collective nationale du golf.
Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du golf. Compte tenu du fait que ces entreprises sont majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés et du thème de la négociation, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

ART.

Dans le cadre de la négociation sur les salaires, lors de la CPPNI du 16 février 2020, les partenaires sociaux se sont accordés sur une revalorisation de la grille des salaires minimums conventionnels au 1er avril 2021.

SECTION 40

Avenant salaires : Avenant n° 87 du 27 septembre 2022 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er octobre 2022 (article 10.2 de la convention collective)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Cet article est supprimé et remplacé comme suit :

« Les rémunérations brutes minimales applicables au 1er octobre 2022, sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après. Il est rappelé que cette grille fixe uniquement des obligations salariales à 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.)

Groupes	Salaire mensuel (151,67 heures/ mois)	Taux horaires
Groupe 1	1 703	11,23
Groupe 2	1 719	11,34
Groupe 3	1 787	11,78
Groupe 4	1 933	12,75
Groupe 5	2 152	14,19
Groupe 6 [1]	2 762	18,21
Groupe 7 [1]	3 267	21,54
[1] 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 ou la ou les " chaînes " de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure à 35 091 euros ;
– pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les " chaînes " de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) 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. »

(1) Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait jours.

ART. 2

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, en application du code du travail et de l'article 4.1 de la convention collective nationale du golf.
Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du golf. Compte tenu du fait que ces entreprises sont majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés et du thème de la négociation, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

ART.

Dans le cadre d'un contexte économique inédit de forte inflation due, d'une part, à la relance post crise sanitaire de l'activité et, d'autre part, à une crise internationale induite par le déclenchement d'une guerre en Europe, le Smic a été augmenté au 1er mai puis au 1er août 2022. Pour tenir compte des effets sur le pouvoir d'achat des salariés, les partenaires sociaux se sont accordés de nouveau (suite aux avenants n° 84 et n° 85), lors de la CPPNI du 27 septembre 2022, sur une revalorisation de la grille des salaires minimums conventionnels au 1er octobre 2022.

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir de nouveau fin novembre 2022 afin d'étudier les possibilités d'évolution au regard de la situation économique.

SECTION 41

Avenant salaires : Avenant n° 90 du 5 mars 2024 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er avril 2024 (article 10.2 de la convention collective)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Cet article est supprimé et remplacé comme suit :

« Les rémunérations brutes minimales applicables au 1er avril 2024, sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après. Il est rappelé que cette grille fixe uniquement des obligations salariales à 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.)

Groupes	Salaire mensuel (151,67 heures/ mois)	Taux horaires
Groupe 1	1 812	11,95
Groupe 2	1 829	12,06
Groupe 3	1 901	12,53
Groupe 4	2 057	13,56
Groupe 5	2 290	15,10
Groupe 6 [1]	2 919	19,24
Groupe 7 [1]	3 452	22,76
[1] 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 ou la ou les " chaînes " de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure à 37 083 euros ;
– pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les " chaînes " de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) 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.

[1] Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait jours. »

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.

ART. 2

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, en application du code du travail et de l'article 4.1 de la convention collective nationale du golf.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du golf. Compte tenu du fait que ces entreprises sont majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés et du thème de la négociation, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

ART.

Dans le cadre d'un contexte économique d'inflation se maintenant à un niveau relativement élevée, le Smic a été augmenté au 1er janvier 2024. Pour tenir compte des effets sur le pouvoir d'achat des salariés, les partenaires sociaux se sont accordés de nouveau (faisant suite aux avenants n° 84, n° 85, n° 87 et n° 88), lors de la CPPNI du 26 janvier 2024, sur une revalorisation de la grille des salaires minimums conventionnels au 1er avril 2024.

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir de nouveau dès juin 2024 afin d'étudier les possibilités d'évolution au regard de la situation économique.

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**
  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.
- **Cadre**
  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).
- **Coefficient hiérarchique**
  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.
- **Congés payés**
  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.
- **Convention collective (CCN)**
  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.
- **DILA**
  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.
- **ETAM**
  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.
- **Extension**
  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.
- **Forfait jour**
  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).
- **IDCC**
  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.
- **Indemnité de licenciement**
  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.
- **KALI**
  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.
- **Licence Etalab**
  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.
- **Minimum conventionnel**
  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.
- **NAF / APE**
  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.
- **Période d'essai**
  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).
- **Préavis**
  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.
- **Prime d'ancienneté**
  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.
- **Salaire conventionnel**
  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.
- **SMIC**
  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).