

Convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998.

Chapitre Ier : Objet et validité de la convention

Champ d'application

Article 1.1

En vigueur étendu

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.

Durée. - Dénonciation. - Révision

Article 1.2

En vigueur étendu

1.2.1 Durée.

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

1.2.2 Révision et dénonciation.

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

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

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

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

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

Avantages acquis

Article 1.3

En vigueur étendu

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

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

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

Chapitre II : Commissions paritaires

Commission nationale d'interprétation et de conciliation

Article 2.1

En vigueur étendu

2.1.1 Composition.

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

2.1.2 Missions.

La commission est chargée de :

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

2.1.3 Fonctionnement.

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

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

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

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

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

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

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

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

Exemple :

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

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

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

Commission paritaire nationale emploi-formation

Article 2.2

En vigueur étendu

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.

Fonds d'aide au développement du paritarisme

Article 2.3

En vigueur étendu

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

Il est institué un fonds 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 du golf ;
- commission paritaire nationale golf ;
- commission paritaire nationale emploi formation ;
- commission paritaire nationale de prévoyance ;
- commission paritaire nationale d'interprétation ;
- groupes de travail et commissions décidés dans un cadre paritaire ;
- la mise en oeuvre d'études, d'enquêtes sur la branche ou d'actions décidées par les partenaires sociaux dans le cadre de la commission paritaire 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 précipt 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.

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

Liberté d'opinion et liberté civique

Article 3.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Article 3.1

En vigueur non étendu

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.

Droit syndical

Article 3.2

En vigueur étendu

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

3.2.1 Sections syndicales.

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

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

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

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

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux mis à disposition, après information du chef d'entreprise

ou de son représentant. Des personnalités extérieures, autres que syndicales, peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise ou de son représentant.

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

Article 3.2

En vigueur non étendu

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.

Délégués syndicaux

Article 3.3

En vigueur étendu

3.3.1 Désignation.

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

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

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

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

3.3.2 Rôle.

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

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

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

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

3.3.3 Moyens d'expression.

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

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

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

Article 3.3

En vigueur non étendu

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 ont la possibilité de charger un délégué du personnel des fonctions de délégué syndical.

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

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

3.3.2 Rôle.

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

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

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

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

3.3.3 Moyens d'expression.

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

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

En sus du crédit d'heures mensuel, des autorisations d'absence peuvent être accordées aux salariés, délégués nationaux mandatés par leur organisation syndicale signataire de la présente convention, pour leur participation aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au plan national au

titre de la présente convention. Ces absences doivent être justifiées par la présentation de la convocation précisant les lieux et dates des réunions et ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et demeurent assimilées à un temps de travail effectif.

Délégués du personnel

Article 3.4

En vigueur étendu

3.4.1 Election.

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

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

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

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

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

- sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères et soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis et ayant travaillé dans la même profession sans interruption depuis 12 mois au moins ;

- un original du procès-verbal de l'élection des délégués sera adressé lors de chaque élection :

- en double exemplaire au chef du service départemental de la protection sociale agricole du département intéressé, et/ou au chef du service départemental du travail et de l'emploi ;

- aux organisations syndicales ayant présenté des candidats.

3.4.2 Rôle.

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

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

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

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

Article 3.4

En vigueur non étendu

3.4.1 Election.

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

Dans chaque entreprise comprenant plus de 10 salariés au sens de L. 2312-8 du code du travail, la représentation du personnel sera assurée dans les conditions suivantes :

- de 11 à 25 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant ;

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

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

- sont électeurs les salariés des 2 sexes âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles 5, 6 et 8 du code électoral ;
- l'employeur est tenu d'organiser matériellement les élections ;
- les lieux, dates et heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont fixés par le protocole d'accord établi obligatoirement entre les parties et affichés aux emplacements réservés habituels ;
- les élections ont lieu pendant les heures de travail et le temps passé est rémunéré comme tel ;
- sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères et soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis et ayant travaillé dans la même profession sans interruption depuis 12 mois au moins ;
- un original du procès-verbal de l'élection des délégués sera adressé lors de chaque élection :
- en double exemplaire au chef du service départemental de la protection sociale agricole du département intéressé, et/ou au chef du service départemental du travail et de l'emploi ;
- aux organisations syndicales ayant présenté des candidats.

3.4.2 Rôle.

Les délégués du personnel ont notamment pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives aux salaires, aux classifications professionnelles, à la protection ouvrière, à l'application du code du travail, à l'hygiène, à la sécurité et à la prévoyance sociale et de saisir 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.

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

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

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

Comité d'entreprise

Article 3.5

En vigueur étendu

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

Article 3.5

En vigueur non étendu

Les comités d'entreprises sont créés dans les conditions prévues par la loi à partir de 50 salariés. L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs du comité sont régis par les articles L. 2321-1 et suivants du code du travail.

Délégation unique

Article 3.6

En vigueur étendu

3.6.1 Mise en oeuvre du dispositif.

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

3.6.2 Composition et élection de la délégation unique.

Le nombre de délégués à élire est fixé par l'article R. 423.1.1 :

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

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

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

3.6.3 Fonctionnement de la délégation unique.

3.6.3.1 Réunions de la délégation unique.

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

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

3.6.3.2 Heures de délégation.

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

3.6.4 Suppression de la délégation unique.

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

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

Article 3.6

En vigueur non étendu

3.6.1 Mise en oeuvre du dispositif.

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

3.6.2 Composition et élection de la délégation unique.

Le nombre de délégués à élire est fixé par l'article R. 2314-3 :

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

Ces mêmes chiffres sont applicables dans l'hypothèse où, en cas de carence du comité d'entreprise, les délégués du personnel exercent temporairement les attributions du comité d'entreprise (code du travail art. L. 2313-13).

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

3.6.3 Fonctionnement de la délégation unique.

3.6.3.1 Réunions de la délégation unique.

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

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

3.6.3.2 Heures de délégation.

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

3.6.4 Suppression de la délégation unique.

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

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

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

Article 3.7

En vigueur étendu

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

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

Chapitre IV : Contrat de travail

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 4.1

En vigueur étendu

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

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

Article 4.1

En vigueur non étendu

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

En particulier, toute entreprise est tenue d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Conclusion du contrat de travail

Article 4.2

En vigueur étendu

4.2.1 La forme du contrat de travail.

Le contrat de travail est un contrat écrit.

Le contrat de travail doit contenir les mentions suivantes :

- la date et l'heure d'embauche ;
- les coordonnées de l'URSSAF ou de la MSA de rattachement ;

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

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

4.2.2 La période d'essai# 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.

Article 4.2

En vigueur non étendu

4.2.1 La forme du contrat de travail.

Le contrat de travail est un contrat écrit.

Le contrat de travail doit contenir les mentions suivantes :

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

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

4.2.2 La période d'essai# 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.

Suspension du contrat de travail

Article 4.3

En vigueur étendu

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.

Rupture du contrat de travail

Article 4.4

En vigueur étendu

4.4.1 Les modes de rupture du contrat de travail

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

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

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

4.4.2 La démission du salarié

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

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

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

4. 4. 3. 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.

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 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.

4.4.4.2 Les procédures légales de licenciement de salariés protégés

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

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

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

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

4.4.4.3 Le préavis en cas de licenciement

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

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

4.4.4.4 L'indemnité de licenciement

La rupture du contrat de travail du fait du licenciement pour 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.

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 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.

Article 4.4

En vigueur non étendu

4.4.1 Les modes de rupture du contrat de travail

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

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

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

4.4.2 La démission du salarié

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

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

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

4. 4. 3. 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 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.

4.4.4.2 Les procédures légales de licenciement de salariés protégés

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

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

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

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, 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

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 10^e 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 10^e 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 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 15^e jour à 24 heures (par exemple, pour une convention de rupture signée le 1^{er} 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.

Les documents remis par l'employeur le jour du départ

Article 4.5

En vigueur étendu

Les documents suivants sont remis au salarié contre décharge :

4.5.1 Le certificat de travail.

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

4.5.2 Le reçu pour solde de tout compte.

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

4.5.3 L'attestation ASSEDIC.

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

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

Article 4.5

En vigueur étendu

Les documents suivants sont remis au salarié contre décharge :

4.5.1 Le certificat de travail.

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

4. 5. 2. Le reçu pour solde de tout compte

L'employeur doit délivrer à son ancien salarié un reçu pour solde de tout compte dans les conditions définies par la loi. Comme le stipule l'article L. 122-17 du code du travail ce document peut être dénoncé par l'ancien salarié dans un délai de 6 mois à compter de sa signature. A compter de ce délai il devient libératoire pour l'employeur.

4.5.3 L'attestation ASSEDIC.

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

Article 4.5

En vigueur non étendu

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. A compter de ce délai il devient libératoire pour l'employeur.

4.5.3 L'attestation ASSEDIC.

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

Travailleurs handicapés

Article 4.6

En vigueur étendu

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

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

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

Article 4.6

En vigueur non étendu

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

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

La loi a assujéti les entreprises d'au moins 20 salariés à l'obligation d'employer des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, dans une proportion fixée à 6 % de l'effectif total de leurs salariés. Les entreprises peuvent aussi se libérer de cette obligation soit en versant une contribution au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés, soit en appliquant les dispositions législatives prévues aux articles L. 5212-6, L. 5212-7, L. 5212-8, L. 5212-17, R. 5212-14 et R. 5212-15 du code du travail prévoyant les moyens de s'acquitter de cette obligation.

Salariés sous contrat à durée déterminée, saisonniers et travailleurs temporaires

Article 4.7

En vigueur étendu

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

Chapitre V : Durée du travail

Durée légale du travail

Article 5.1

En vigueur étendu

5. 1. 1. Dispositions générales.

La durée conventionnelle hebdomadaire du travail s'établit à 35 heures à partir du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et à partir du 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins. Toutefois, les dispositions transitoires relatives à l'année 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins peuvent être appliquées.

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

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

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

-le temps d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail dans le cas d'une obligation de tenue particulière ;

-toutes les heures de formation acceptées par l'employeur ;

-les heures de délégation des représentants du personnel et des délégués syndicaux, ainsi que les heures passées en réunion ; les heures des représentants des délégations nationales qui siègent aux réunions paritaires ;

-les heures de visite médicale à la médecine du travail, y compris les temps de trajet pour s'y rendre ;

-les temps des pauses telles que définies à l'article 5. 3.

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

-le temps de repas sauf en cas de journée continue, et ce notamment lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles ;

-sous réserve des articles L. 223-4 et L. 212-5 du code du travail, les heures non travaillées même si elles sont rémunérées (notamment congés payés, jours de fractionnement, jours d'ARTT, congé sans solde, etc.) ;

-sous réserve des articles L. 223-4 et L. 212-5 du code du travail, les heures de repos compensateur ;

-les temps de pause non rémunérés.

5. 1. 2. Heures supplémentaires.

Conformément à l'article L. 223-4 du code du travail, sur demande de leur employeur ou de son représentant, les salariés peuvent effectuer des heures supplémentaires.

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. 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.

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.

Article 5.1

En vigueur non étendu

5. 1. 1. Dispositions générales.

La durée conventionnelle hebdomadaire du travail s'établit à 35 heures à partir du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et à partir du 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins. Toutefois, les dispositions transitoires relatives à l'année 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins peuvent être appliquées.

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

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

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

- le temps d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail dans le cas d'une obligation de tenue particulière ;

- toutes les heures de formation acceptées par l'employeur ;

- les heures de délégation des représentants du personnel et des délégués syndicaux, ainsi que les heures passées en réunion ; les heures des représentants des délégations nationales qui siègent aux réunions paritaires ;

- les heures de visite médicale à la médecine du travail, y compris les temps de trajet pour s'y rendre ;

- les temps des pauses telles que définies à l'article 5. 3.

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

- le temps de repas sauf en cas de journée continue, et ce notamment lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles ;

- sous réserve des articles L. 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 même si elles sont rémunérées (notamment congés payés, jours de fractionnement, jours d'ARTT, congé sans solde, etc.) ;

- 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 de repos compensateur ;

- les temps de pause non rémunérés.

5. 1. 2. Heures supplémentaires.

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.

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 d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sur les modalités d'utilisation du contingent et de son dépassement.

Temps partiel

Article 5.2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 16 du 24 janvier 2002 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-6 étendu par arrêté du 29 octobre 2002 JORF 9 novembre 2002.

5.2.1. Dispositions générales.

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

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

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

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

5.2.2. Temps partiel sur la semaine ou le mois.

5.2.2.1. Mise en place des horaires.

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

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

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

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

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

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

5.2.2.2. La conclusion du contrat de travail.

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

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

- durée de travail hebdomadaire ou mensuelle ;
- limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée dans le contrat ;
- répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine (notamment jours de week-end et/ou jours fériés) ou entre les semaines du mois ;

- définition des possibilités de modification éventuelle de la répartition du travail ;
- détermination des modalités selon lesquelles les horaires de travail sur la semaine ou le mois seront communiqués par écrit au salarié.

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

5.2.2.3. L'exécution du contrat à temps partiel.

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

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

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

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

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

5.2.2.4. Limitation des coupures quotidiennes.

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

5.2.2.5. Dépassements permanents de la durée du travail prévue.

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

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

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

5.2.3. Temps partiel modulé.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La durée minimale de travail hebdomadaire sera de 8 heures.

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

5.2.3.3. Programme indicatif de travail.

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

5.2.3.4. Contrat de travail et rémunération.

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

Les salaires minima horaires conventionnels doivent être respectés.

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

5.2.4. Traitement intermittent.

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

- d'une part la prise en compte de la spécificité du secteur d'activité qui connaît d'importantes fluctuations d'activité sur l'année liées notamment au rythme scolaire (école de golf), au tourisme, aux cycles des saisons ;
- d'autre part l'assurance d'une stabilité d'emploi pour les catégories de personnels concernés.

5.2.4.1. Dispositions générales.

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

Il s'agit obligatoirement de contrats à durée indéterminée.

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

5.2.4.2. Modalités.

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

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

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

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

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

5.2.4.3. Emplois visés.

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

Article 5.2

En vigueur non étendu

5.2.1. Dispositions générales.

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

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

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

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

5.2.2. Temps partiel sur la semaine ou le mois.

5.2.2.1. Mise en place des horaires.

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

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

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

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

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

Aux termes de l'article L. 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.

5.2.2.2. La conclusion du contrat de travail.

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

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

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

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

5.2.2.3. L'exécution du contrat à temps partiel.

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

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

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

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

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

5.2.2.4. Limitation des coupures quotidiennes.

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

5.2.2.5. Dépassements permanents de la durée du travail prévue.

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

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

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

5.2.3. Temps partiel modulé.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La durée minimale de travail hebdomadaire sera de 8 heures.

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

5.2.3.3. Programme indicatif de travail.

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

5.2.3.4. Contrat de travail et rémunération.

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

Les salaires minima horaires conventionnels doivent être respectés.

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

5.2.4. Traitement intermittent.

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

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

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

5.2.4.1. Dispositions générales.

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

Il s'agit obligatoirement de contrats à durée indéterminée.

Les salaires intermittents bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet (art. L. 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).

Pauses

Article 5.3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 16 du 24 janvier 2002 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-6 étendu par arrêté du 29 octobre 2002 JORF 9 novembre 2002.

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.

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 29 octobre 2002, art. 1er)

Article 5.3

En vigueur non étendu

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.

Le dernier alinéa de l'article 5-3 (pauses) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 3121-33 du code du travail. (Arrêté du 29 octobre 2002, art. 1er)

Amplitude

Article 5.4

En vigueur étendu

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

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

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

Article 5.4

En vigueur non étendu

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.

Repos hebdomadaire

Article 5.5

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 15 du 12 juillet 2001 art. 5 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-32/35 étendu par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 29 décembre 2001.

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.

Article 5.5

En vigueur non étendu

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 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.

Travail du dimanche et des jours fériés

Article 5.6

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 27 du 6 juillet 2004 BO conventions collectives 2004-33 étendu par arrêté du 23 décembre 2004 JORF 11 janvier 2005.

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.

Temps de travail des cadres

Article 5.7

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 18 du 28 mars 2002 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-18 étendu par arrêté du 29 octobre 2002 JORF 9 novembre 2002.

5.7.1. Définitions des différentes catégories de cadres.

5.7.1.1. Les cadres dirigeants.

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

5.7.1.2. Les cadres intégrés dans une équipe.

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

5.7.1.3. Les cadres autonomes.

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

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

5.7.2.1. Les cadres dirigeants.

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

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

5.7.2.2. Les cadres intégrés dans une équipe.

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

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

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

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

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

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

La prise de jours ARTT pourra être organisée par journée ou demi-journée, unité de mesure du temps de travail la plus adaptée à ces fonctions. Ces jours ou demi-journées seront répartis dans l'année en fonction des contraintes de l'activité. En tout état de cause, 50 % des jours libérés sont positionnés au choix du salarié, après concertation avec la hiérarchie. Un suivi des prises et décomptes de jours d'ARTT sera affectué 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.

Le cinquième alinéa de l'article 5-7-2-3 (les cadres autonomes - mise en place d'un forfait) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-3-III du code du travail aux termes desquelles est incompatible avec la qualité même de convention de forfait en jours la disposition visant à restreindre l'exercice du droit des salariés qui bénéficient d'une telle convention de choisir librement la partie des jours de repos dont ils ont l'initiative. (Arrêté du 29 octobre 2002, art. 1er)

Article 5.7

En vigueur étendu

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. (2)

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 aux articles L. 3121-45 et suivants, L. 3171-3 et D. 3171-16 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. (3)

(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)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-47 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2015-art. 1)

(3) Le dernier alinéa est 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)

Chapitre VI : Aménagement du temps de travail et conditions de travail

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Avenant n° 15 du 12 juillet 2001 art. 8 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-32/35 étendu par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 29 décembre 2001.

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

Aménagement du temps de travail

Article 6.1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 15 du 12 juillet 2001 art. 8 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-32/35 étendu par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 29 décembre 2001.

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

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

Article 6.2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 16 du 24 janvier 2002 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-6 étendu par arrêté du 29 octobre 2002 JORF 9 novembre 2002.

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

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

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

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

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

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

Il est convenu d'appeler " heures de modulation " les heures de travail effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen annuel de l'accord, et " heures de compensation " les heures de repos prises en compensation des heures de modulation et conduisant à un horaire hebdomadaire inférieur à l'horaire hebdomadaire moyen annuel de l'accord.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A. 7. Les partenaires sociaux conviennent que les employeurs peuvent avoir recours au travail temporaire et ce, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ou à défaut unilatéralement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 6.2

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

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

Il est convenu d'appeler " heures de modulation " les heures de travail effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen annuel de l'accord, et " heures de compensation " les heures de repos prises en compensation des heures de modulation et conduisant à un horaire hebdomadaire inférieur à l'horaire hebdomadaire moyen annuel de l'accord.

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

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

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

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

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

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

- 365 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 d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ou à défaut unilatéralement.

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

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

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.

Le paragraphe A 5 bis, les deuxième et dernier alinéas du paragraphe A 5 de l'article 6-2-1 (modulation du temps de travail dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale) sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 3252-2, L. 3252-3, R. 3252-2, R. 3252-3 et R. 3252-4 du code du travail . (Arrêté du 29 octobre 2002, art. 1er)

Conditions de travail

Article 6.3

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Avenant n° 15 du 12 juillet 2001 art. 9 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-32/35 étendu par arrêté du 20 décembre 2001 JORF 29 décembre 2001 rectificatif BO CC 2001-43.

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.

Chapitre VII : Congés payés

Conditions d'ouverture

Article 7.1

En vigueur étendu

7.1.1 La période de référence.

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

7. 1. 2. La durée minimale du travail

Tout salarié 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 bénéficie des droits à congés payés dès le premier jour de travail.

7.1.3 Le travail effectif.

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

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

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

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

Article 7.1

En vigueur non étendu

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.

Droits acquis

Article 7.2

En vigueur étendu

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

Prise des congés payés

Article 7.3

En vigueur étendu

La maladie ne prolonge pas la durée des congés payés.

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

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

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

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

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

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

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

Indemnité de congés payés

Article 7.4

En vigueur étendu

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

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

Indemnité compensatrice de congés payés

Article 7.5

En vigueur étendu

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant la prise des droits aux congés payés acquis doit recevoir une indemnité compensatrice de congés payés.

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

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

Article 7.6

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 24 du 14 octobre 2003 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2003-49 étendu par arrêté du 18 mai 2004 JORF 8 juin 2004.

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

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

7.6.1. Période d'acquisition des congés.

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

7.6.2. Prise de congés.

7.6.2.1. Principe.

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

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

7.6.2.2. Dérogations.

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

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

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

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

Les congés payés reportés devront être pris au plus tard le 31 décembre n + 2. Ainsi ils ne seront ni capitalisables, ni reportables sur l'année n + 3.

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

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

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

7.6.2.3. Les modalités de rémunération des congés payés reportés.

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

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

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

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

7.6.3. Jours de fractionnement.

Les jours de fractionnement attribués au 31 octobre n + 1 ou la 6^e 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. <rl 2004 : 1er janvier 2004 au 31 décembre 2004 = 30 jours ouvrables.

Droits à prendre 2002 :

Hypothèse : Jours pris en 2002 = 20 jours.

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

Droits à prendre 2004 : 30 jours ouvrables.

Droits à prendre 2005 : 30 jours ouvrables.

EXEMPLE 3 :

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

Droits acquis 2001/2002 = 0

1er juillet au 31 décembre 2002 = 15.

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

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

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

Droits à prendre 2003 : 15 jours ouvrables.

Droits à prendre 2004 : 30 jours ouvrables.

Droits à prendre 2005 : 30 jours ouvrables.

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

Chapitre VIII : Absences

Dispositions générales

Article 8.1

En vigueur étendu

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

Elle doit être motivée et autorisée.

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

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

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

Absences pour représentation syndicale

Article 8.2

En vigueur étendu

Les absences pour représentation syndicale sont définies par la loi.

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

Article 8.2

En vigueur non étendu

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).

Absences pour formation

Article 8.3

En vigueur étendu

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

Absences pour formation économique, sociale et syndicale

Article 8.4

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Article 8.4

En vigueur non étendu

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.

Absences pour événements familiaux

Article 8.5

En vigueur étendu

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

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

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

Chapitre IX : Formation professionnelle.

Article

En vigueur étendu

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

Mutualisation des fonds de la formation

Article 9.1

En vigueur étendu

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

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

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

Taux de participation

Article 9.2

En vigueur étendu

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

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

Répartition des cotisations

Article 9.3

En vigueur étendu

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

9. 3. 1 Entreprises de dix salariés et plus.

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

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

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

9. 3. 2 Entreprises de moins de dix salariés.

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

-0, 15 % au titre de la professionnalisation.

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

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

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

9. 3. 3 Congé de formation des titulaires de contrat à durée déterminée.

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

9. 3. 4 Répartition de la contribution professionnalisation. (2)

L'ensemble des sommes collectées au titre de la professionnalisation sera réservé par l'OPCA pour les actions définies ci-dessous :

contrats et périodes de professionnalisation ;

financement des DIF prioritaires ;

financement des CFA agréés par la branche ;

financement de l'observatoire de la branche.

Chaque année, une délibération de la CPNEF fixera la part de la collecte affectée à chacun des objectifs ci-dessus.

Cette délibération fixera la liste des CFA (centre de formation des apprentis) bénéficiaires, les modalités de leur financement ainsi que les actions de formation retenues.

La CPNEF établira chaque année la liste des actions de formation pouvant entrer dans la catégorie des " DIF prioritaires " et pouvant être financées par l'OPCA avec les fonds collectés ci-dessus.

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

(2) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-81 du code du travail.

(Arrêté du 7 mai 2009, art. 1er)

Article 9.3

En vigueur non étendu

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

9. 3. 1 Entreprises de dix salariés et plus.

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

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

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

9. 3. 2 Entreprises de moins de dix salariés.

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

-0, 15 % au titre de la professionnalisation.

Conformément à la possibilité offerte par l'article L. 6332-3 et suivants du code du travail, ces cotisations seront mutualisées avec celles des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation.

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

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

9. 3. 3 Congé de formation des titulaires de contrat à durée déterminée.

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

9. 3. 4 Répartition de la contribution professionnalisation. (2)

L'ensemble des sommes collectées au titre de la professionnalisation sera réservé par l'OPCA pour les actions définies ci-dessous :

contrats et périodes de professionnalisation ;

financement des DIF prioritaires ;

financement des CFA agréés par la branche ;

financement de l'observatoire de la branche.

Chaque année, une délibération de la CPNEF fixera la part de la collecte affectée à chacun des objectifs ci-dessus.

Cette délibération fixera la liste des CFA (centre de formation des apprentis) bénéficiaires, les modalités de leur financement ainsi que les actions de formation retenues.

La CPNEF établira chaque année la liste des actions de formation pouvant entrer dans la catégorie des " DIF prioritaires " et pouvant être financées par l'OPCA avec les fonds collectés ci-dessus.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6361-14 du code du travail pour les entreprises occupant de dix à moins de vingt salariés. (Arrêté du 8 mars 2006, art. 1er).

(2) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-81 du code du travail.

(Arrêté du 7 mai 2009, art. 1er)

Plan de formation

Article 9.4

En vigueur étendu

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

Bilan de formation

Article 9.5

En vigueur étendu

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

Maintien du salaire

Article 9.6

En vigueur étendu

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

Congé individuel de formation

Article 9.7

En vigueur étendu

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

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

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

Article 9.7

En vigueur non étendu

Les règles relatives au congé individuel de formation définies à l'article L. 6322-1 et suivants du code du travail s'appliquent dans les entreprises de la branche.

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

Dans les entreprises de 75 à 199 salariés, les règles définies aux articles L. 6322-8 et L. 6322-9 du code du travail ne peuvent faire obstacle à ce que 2 salariés se trouvent simultanément en congé individuel de formation.

Prise en charge des frais de formation

Article 9.8

En vigueur étendu

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

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

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

Reconnaissance des qualifications acquises

Article 9.9

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 20 du 1 juillet 2002 art. 4 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 29 octobre 2002 JORF 9 novembre 2002.

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

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

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

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

Professionalisation.

Article 9.10

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Avenant n° 32 du 1 juillet 2005 art. 3 BO conventions collectives 2005-34 étendu par arrêté du 8 mars 2006 JORF 17 mars 2006.

9.10.1. Contrat de professionnalisation

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

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

9.10.2. Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

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

9.10.3. Public visé

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

a) aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;

b) aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

9.10.4. Modalités

9.10.4.1. Durée du contrat CDD

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

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

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

9.10.4.2. Durée de la formation

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

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

9.10.4.3. CDI

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

9.10.4.4. Rémunération

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

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

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

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

SMC : salaire minimum conventionnel du groupe 1 9.10.4.5. Tutorat

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

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

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

9.10.5. Périodes de professionnalisation

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

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

- elles peuvent comporter une action préalable de validation des acquis et de l'expérience ou de positionnement ;
- le suivi de l'alternance devrait pouvoir être assuré par un tuteur, dans les conditions fixées à l'article 9.10.4.5 ;
- elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

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

9.10.5.1. Salariés prioritaires

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

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

9.10.5.2. Action de formation

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

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

- une qualification reconnue par la branche.

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

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

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

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

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

Article 9.10

En vigueur non étendu

9.10.1. Contrat de professionnalisation

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

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

9.10.2. Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

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

9.10.3. Public visé

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

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

9.10.4. Modalités

9.10.4.1. Durée du contrat CDD

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

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

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

9.10.4.2. Durée de la formation

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

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

9.10.4.3. CDI

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

9.10.4.4. Rémunération

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

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

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

AGE	REMUNERATION MINIMALE	REMUNERATION MINIMALE
-----	-----------------------	-----------------------

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

SMC : salaire minimum conventionnel du groupe 1 9.10.4.5. Tutorat

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

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

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

9.10.5. Périodes de professionnalisation

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

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

- elles peuvent comporter une action préalable de validation des acquis et de l'expérience ou de positionnement ;
- le suivi de l'alternance devrait pouvoir être assuré par un tuteur, dans les conditions fixées à l'article 9.10.4.5 ;

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

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

9.10.5.1. Salariés prioritaires

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

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

9.10.5.2. Action de formation

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

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

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

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

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6325-8, L. 6325-9 et D. 6325-18 du code du travail (arrêté du 8 mars 2006, art. 1er).

Observatoire des métiers du golf.

Article 9.11 (1)

En vigueur étendu

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

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

Article 9.11 (1)

En vigueur non étendu

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

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

Droit individuel à la formation (DIF)

Article 9.12

En vigueur étendu

En application des articles L. 6323-1 et suivants du code du travail (art.L. 933-1 et suivants de l'ancienne version du code du travail), un droit individuel à la formation (DIF) est instauré au bénéfice des salariés.

Les salariés en contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation ne sont pas concernés par le DIF.

9. 12. 1. Priorités d'utilisation

Le DIF a pour première priorité d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet de promotion professionnelle ou personnelle, pour seconde priorité de permettre l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement de ses connaissances, l'acquisition de compétences ou d'une qualification plus élevée développant une meilleure employabilité telles que mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 et suivants du code du travail (art.L. 900-2 et L. 900-3 de l'ancienne version de code du travail).

9. 12. 2. Acquisition du DIF

9. 12. 2. 1. Salariés en CDI

A compter du 1er janvier 2009, tout salarié employé en contrat à durée indéterminée et disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie :

à temps plein ou à temps partiel avec une durée supérieure à 2 / 3 de temps plein bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures cumulables pendant 6 ans ;

à temps partiel avec une durée supérieure à 1 / 2 temps plein et inférieure ou égale à 2 / 3 de temps plein bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 14 heures cumulables ;

à temps partiel avec une durée supérieure à 1 / 3 de temps plein et inférieure ou égale à 1 / 2 temps plein bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 10, 50 heures cumulables ;

à temps partiel sur une durée inférieure ou égale à 1 / 3 de temps plein bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 7 heures cumulables.

En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 126 heures.

Les heures DIF sont calculées sur la période allant du 1er janvier au 31 décembre de chaque année. Les droits ainsi acquis sont ouverts à compter du 1er janvier de l'année suivante.

En conséquence, les salariés bénéficient pour la période transitoire du 7 mai 2008 au 31 décembre 2008 d'un contingent d'heures équivalent aux règles établies plus haut.

A titre d'exemple : un salarié employé en contrat à durée indéterminée et disposant, au 7 mai 2008, d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie à temps plein ou à temps partiel avec une durée supérieure à 2 / 3 de temps plein, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures cumulables pendant 6 ans.

9. 12. 2. 2. Salariés en CDD

A compter du 1er janvier 2009, tout salarié employé en contrat à durée déterminée et justifiant avoir travaillé pendant au moins 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois dans la même entreprise, bénéficie d'un droit individuel à la formation d'une durée calculée pro rata temporis de la durée annuelle du travail et de la durée du contrat de travail.

Le salarié :

à temps plein ou à temps partiel avec une durée supérieure à 2 / 3 de temps plein, bénéficie d'un droit individuel à la formation d'une durée calculée sur une base de 21 heures pour une période de 12 mois ;

à temps partiel avec une durée supérieure à 1 / 2 temps plein et inférieure ou égale à 2 / 3 de temps plein bénéficie d'un droit individuel à la formation d'une durée calculée sur une base de 14 heures pour une période de 12 mois ;

à temps partiel avec une durée supérieure à 1 / 3 de temps plein et inférieure ou égale à 1 / 2 temps plein bénéficie d'un droit individuel à la formation d'une durée calculée sur une base de 10, 50 heures pour une période de 12 mois ;

à temps partiel sur une durée inférieure ou égale à 1 / 3 de temps plein bénéficie d'un droit individuel à la formation d'une durée calculée sur une base de 7 heures pour une période de 12 mois.

Les droits ainsi acquis sont ouverts à compter du 4e mois en CDD.

9. 12. 2. 3. Absences et information au salarié

Pour le calcul des droits ouverts, les périodes d'absence du salarié, pour un congé maladie, de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation, sont intégralement prises en compte.

Chaque salarié en CDI est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du DIF au 1er janvier, au plus tard le 31 janvier suivant.

Chaque salarié en CDD est informé par écrit des droits acquis au titre du DIF, à l'issue de ses 4 premiers mois, consécutifs ou non, de travail dans l'entreprise.

Il est conseillé d'informer régulièrement le salarié de ses droits acquis.

9. 12. 3. Mise en oeuvre du DIF

Le DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Cet accord est arrêté par écrit entre le salarié et l'employeur. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse à la demande écrite du salarié. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Les dépenses effectuées par l'employeur dans le cadre de cet accord (prise en charge du coût pédagogique, abondement du nombre d'heures prises en charge, rémunération ou allocation...) sont imputables sur son plan de formation.

Après avoir le cas échéant consulté l'OPCA désigné par la branche, Uniformation, sur les possibilités de financement, l'employeur informe le salarié des modalités de financement du DIF (coût pédagogique, frais annexes...).

Conformément à l'article L. 6323-12 du code du travail (art.L. 933-5 de l'ancienne version du code du travail), lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'OPACIF désigné par la branche, Uniformation, assure la prise en charge financière de l'action, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et critères définis en son sein.

9. 12. 3. 1. Cumul avec d'autres moyens d'accès à la formation

Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits acquis avec d'autres moyens d'accès à la formation (périodes de professionnalisation, plan de formation...).

9. 12. 3. 2. Temps du DIF

Afin de faciliter l'utilisation du DIF, sa mise en oeuvre peut s'effectuer en tout ou partie pendant le temps de travail ou hors temps de travail selon les conditions fixées par accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Les heures de formation exécutées hors du temps de travail au titre du DIF sont indemnisées par une allocation de formation égale à 50 % du salaire net de référence (art.D. 6321-6 et D. 6321-7 du code du travail ou art.D. 933-1 de l'ancienne version du code du travail).

Les heures de formation exécutées pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié.

9. 12. 3. 3. Mise en oeuvre du DIF à la rupture du contrat de travail

Départ ou mise à la retraite

En cas de départ ou de mise à la retraite, le salarié perd ses droits au DIF.

Démission

En cas de démission, le DIF peut être utilisé pour une action de formation, un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience, sous réserve que l'action soit engagée avant la fin du préavis.

Licenciement sauf pour faute grave ou faute lourde

Dans la lettre de licenciement, l'employeur informe, s'il y a lieu, le salarié de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Un montant théorique d'allocation de formation, correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées, est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise, pour financer l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation dont peut bénéficier le salarié licencié (sauf pour faute grave ou faute lourde).

A défaut de demande, l'allocation n'est pas due par l'employeur.

Chapitre X : Classification et salaires

Classification

Article 10.1

En vigueur étendu

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 ;	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

GROUPE	DÉFINITION GÉNÉRALE	DÉFINITION COMPLÉMENTAIRE	EXEMPLES DE COMPÉTENCES acquises par diplôme ou expérience professionnelle
	possibilité d'emploi de moyens et de méthodes complexes.		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 Praticeman	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 commercial qui participe à la définition de la politique commerciale avec le directeur du site en soumettant des axes de développement ou en proposant des actions nouvelles, assure et développe la mise en oeuvre de la politique commerciale, propose de nouveaux produits et démarche de nouveaux clients, met en oeuvre et respecte les procédures administratives définies avec la direction ;
- personnel de direction : directeur-adjoint ou adjoint de direction d'une structure standard, c'est-à-dire dans ce dernier cas, salarié placé sous la responsabilité d'un directeur ou en son absence d'un comité directeur.

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

Groupe 6 :

- personnel de terrain : intendant de terrain d'un golf " standard " et qui bénéficie d'une autonomie technique totale, participe à l'élaboration des budgets et est responsable de leur tenue ;
- personnel d'enseignement : salarié ayant la fonction de responsable d'enseignement. Il assure l'établissement et le suivi du budget, prend en charge le développement de l'activité commerciale et sportive. Il manage son équipe et assure le tutorat d'un moniteur stagiaire. Il prend en charge l'établissement des devis, le suivi du chiffre d'affaires, l'organisation de l'activité enseignement. Il a comme supérieur hiérarchique directe le directeur du golf ;
- personnel de direction : directeur d'un golf " standard " ; il est force de propositions au niveau fonctionnel et organisationnel.

Groupe 7 :

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

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

Salaires

Article 10.2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 22 du 19 décembre 2002 BO conventions collectives 2003-10 étendu par arrêté du 23 mai 2003 JORF 11 juin 2003.

10.2.1. Salaires. - Temps complet.

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

(voir les salaires)

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

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

Cependant certaines entreprises de moins de 20 salariés peuvent continuer à avoir un horaire collectif supérieur à 35 heures. Dans ce dernier cas, les taux horaires minima applicables sont ceux relatifs aux structures dont l'horaire collectif est supérieur à 35 heures (cf. colonne 2 du tableau) et ce sous réserve de respecter les dispositions légales prévues en matière de paiement des heures supplémentaires.

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

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

10.2.3. Salaires. - Temps partiel. (1)

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) 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)

Révision des éléments de salaire

Article 10.3

En vigueur étendu

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

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

Article 10.3

En vigueur non étendu

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.

Chapitre XI : Prévoyance - Mutuelle - Retraite

Garantie frais médicaux (mutuelle)

Article 11.2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 26 du 12 décembre 2003 art. 7 BO conventions collectives 2004-8 étendu par arrêté du 19 juin 2004 JORF 29 juin 2004.

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

Retraite complémentaire

Prévoyance des salariés non cadres

Article 11.1

En vigueur étendu

11.1.1. Champ d'application

1. 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. Salariés couverts

Pour la garantie décès, tous les salariés non cadres, ne relevant pas de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947, des entreprises visées au 1 du présent article sont couverts sans condition d'ancienneté.

Pour la garantie incapacité de travail, invalidité et incapacité permanente professionnelle, sont couverts tous les salariés non cadres des entreprises visées au 1 du présent article, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, à l'exception des salariés relevant des cas particuliers ci-dessous.

Cas particuliers des salariés travaillant dans la branche du golf :

Les salariés non cadres ayant acquis préalablement le bénéfice de la garantie dans une autre entreprise relevant du champ d'application de la présente convention font l'objet, à leur demande, d'une affiliation aux garanties définies à l'article 11.1.3 dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les 12 mois suivant la fin de leur précédent contrat de travail.

La demande devra être formulée par le salarié au moment de l'embauche.

Si le salarié justifie de 1 an d'ancienneté en discontinu dans la branche sur une période de 3 ans, il peut, à sa demande, bénéficier de la couverture incapacité de travail, invalidité et incapacité permanente professionnelle.

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 convention collective nationale devront affilier l'ensemble des salariés visés à l'article 11.1.1.2 à un contrat collectif et obligatoire de prévoyance comprenant les garanties définies à l'article 11.1.3.

Pour la garantie décès, l'affiliation prendra effet à compter de l'embauche du salarié.

Seuls les salariés non cadres ayant acquis 4 mois d'ancienneté continu et plus dans l'entreprise seront affiliés aux garanties invalidité, incapacité temporaire et incapacité permanente professionnelle. L'affiliation prendra effet à compter du premier jour du mois civil suivant l'acquisition de la condition d'ancienneté.

Les salariés relevant des cas particuliers de l'article 11.1.1.2, pourront être affiliés dès leur embauche.

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 11.1.1.2, sont mises en œuvre par ledit contrat de prévoyance sur la base des 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 à 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.

Condition d'ancienneté

L'indemnité journalière complémentaire sera versée à tous les salariés non cadres ayant 1 an d'ancienneté continue dans l'entreprise, à l'exception des salariés relevant des cas particuliers de l'article 11.1.1.2, qui pourront bénéficier de l'indemnité journalière complémentaire dès leur embauche.

Délai de franchise

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).

Cas particulier des salariés travaillent dans la branche du golf :

Pour les salariés relevant des cas particuliers de l'article 11.1.1,2, n'ayant pas acquis 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et qui ne peuvent 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.

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.

Le salarié n'ayant pas acquis le nombre d'heures suffisant par trimestre pour avoir droit aux prestations en espèces du régime de base n'ouvre pas droit à perception des indemnités du régime de base et percevra seulement le montant de l'indemnité complémentaire. Cette indemnité ne se substitue pas aux indemnités du régime de base. Les indemnités du régime de base seront calculées de manière théorique et seul le complément de rémunération sera versé.

Le montant des indemnités journalières complémentaires s'élève à :

Origine	Indemnisation TA	Indemnisation TB
Maladie et accident résultant de la vie privée	15 % du salaire de référence	15 % du salaire de référence
Accident du travail ou maladie professionnelle	100 % du salaire de référence (déduction faite des indemnités du régime de base)	

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 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 annuel de référence.

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

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'invalidité civile.

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.

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, répartition des cotisations

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale 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 2016, 2017 et 2018. Au-delà de 2018, 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.

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, pour les cotisations décès ;

- à compter du 5e mois (4 mois d'ancienneté), pour les garanties invalidité et incapacité temporaire et permanente professionnelle.

Pour les salariés relevant des cas particuliers de l'article 11.1.1.1, l'ensemble des cotisations sera appelé à compter de la nouvelle embauche.

Tableau des taux de cotisations

(En pourcentage.)

	TA			TB		
	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale	Total
Garantie 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	0,13	0,07	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

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.

Prévoyance des salariés cadres

Article 11.2

En vigueur étendu

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 de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947, 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.

Le salarié n'ayant pas acquis le nombre d'heures suffisant par trimestre pour avoir droit aux prestations en espèces du régime de base n'ouvre pas droit à perception des indemnités du régime de base et percevra seulement le montant de l'indemnité complémentaire. Cette indemnité ne se substitue pas aux indemnités du régime de base. Les indemnités du régime de base seront calculées de manière théorique et seul le complément de rémunération sera versé.

Le montant des indemnités journalières complémentaires s'élève à :

Origine	Indemnisation TA	Indemnisation TB/ TC
Maladie et accident résultant de la vie privée	20 % du salaire de référence	70 % du salaire de référence
Accident du travail ou maladie professionnelle	100 % du salaire de référence (déduction faite des indemnités du régime de base)	

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.

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'invalidité civile.

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

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale 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 2016,2017 et 2018. Au-delà de 2018, ils feront l'objet d'un réexamen annuel en commission paritaire.

En application de l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947, 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.

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.

Tableau des taux de cotisations

(En pourcentage.)

	TA			TB ET TC		
	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale	Total
Capital décès	0,54		0,54	0,32		0,32
Rente éducation	0,14		0,14	0,14		0,14
Frais d'obsèques	0,02		0,02			
Garantie décès	0,70		0,70	0,46		0,46
Incapacité temporaire	0,46		0,46	0,20	0,79	0,99
Incapacité permanente et invalidité	0,34		0,34	0,52		0,52
Garantie incapacité et invalidité	0,80		0,80	0,72	0,79	1,51
Total décès + incapacité	1,50		1,50	1,18	0,79	1,97

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.

Complémentaire frais de santé pour l'ensemble du personnel

Article 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 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. 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 les tableaux ci-après 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 social 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 contrats solidaires et responsables.

Aussi, elle ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins, de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

Elle répond également aux exigences du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats responsables : prise en charge du ticket modérateur et du forfait journalier, planchers et plafonds pour les frais d'optique, plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents au contrat d'accès aux soins (CAS).

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

Les salariés couverts ainsi que leurs éventuels 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

En complément de la couverture conventionnelle, les partenaires sociaux ont défini une garantie optionnelle.

La garantie optionnelle est exprimée dans le tableau de garanties ci-dessous en incluant les garanties du socle.

Tableau des garanties santé hors Alsace-Moselle

Le ticket modérateur est remboursé par la complémentaire santé pour tous les actes pris en charge par le régime de base, qu'ils figurent ou non dans le tableau ci-dessous, sauf en cas d'épuisement du forfait équipement.

(Cliché non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0009.pdf

Tableau des garanties santé Alsace-Moselle

Le ticket modérateur est remboursé par la complémentaire santé pour tous les actes pris en charge par le régime de base, qu'ils figurent ou non dans le tableau ci-dessous, sauf en cas d'épuisement du forfait équipement.

(Cliché non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0009.pdf

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 trois structures tarifaires définies précédemment, 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 rendues obligatoires.

Tableau 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 convention collective nationale du golf ont défini un taux maximal de cotisation que les employeurs devront consacrer au financement des garanties définies à l'article 11.3.2.

Les cotisations maximales sont fixées au titre des exercices 2016 et 2017. Au-delà de 2017, ils feront l'objet d'un réexamen annuel en commission paritaire.

Taux de cotisations en % PMSS et TTC

Régime agricole

(En pourcentage.)

Hors Alsace-Moselle			Alsace-Moselle			
Actifs en % PMSS	Socle CCN golf	Garantie optionnelle (y compris socle)	Actifs en % PMSS	Socle CCN golf	Garantie optionnelle (y compris socle)	
Isolé	1,13	1,53	Isolé	0,86	1,16	
Isolé + enfant	1,96	2,72	Isolé + enfant	1,49	2,04	
Famille	2,94	4,39	Famille	2,22	3,30	
Loi Evin en % PMSS	Socle CCN golf	Garantie optionnelle (y compris socle)	Loi Evin en % PMSS	Socle CCN golf	Garantie optionnelle (y compris socle)	
Isolé	1,69	2,30	Isolé	1,29	1,74	
Isolé + enfant	2,93	4,08	Isolé + enfant	2,23	3,06	

Hors Alsace-Moselle				Alsace-Moselle			
Famille	4,42	6,58		Famille	3,33	4,96	

Taux de cotisations en % PMSS et TTC

Régime général

(En pourcentage.)

Hors Alsace-Moselle				Alsace-Moselle			
Actifs en % PMSS	Socle CCN golf	Garantie optionnelle (y compris socle)		Actifs en % PMSS	Socle CCN golf	Garantie optionnelle (y compris socle)	
Isolé	1,20	1,63		Isolé	0,92	1,23	
Isolé + enfant	2,08	2,90		Isolé + enfant	1,59	2,17	
Famille	3,14	4,68		Famille	2,37	3,52	
Loi Evin en % PMSS	Socle CCN golf	Garantie optionnelle (y compris socle)		Loi Evin en % PMSS	Socle CCN golf	Garantie optionnelle (y compris socle)	
Isolé	1,80	2,45		Isolé	1,38	1,85	
Isolé + enfant	3,13	4,35		Isolé + enfant	2,38	3,26	
Famille	4,71	7,02		Famille	3,55	5,28	

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

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 complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

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.

En cas de suspension du contrat de travail à l'initiative du salarié ne donnant pas lieu à indemnisation et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par la présente couverture peuvent continuer à être accordées, 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 est 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 Evin 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. Les tarifs applicables à ces anciens salariés sont plafonnés à 150 % des tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

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.