

Convention collective

GOLF



N° de brochure : 3283

N° IDCC : 2021

Date de dernière mise à jour : 2020-06-24

Sommaire

Convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998	1
Chapitre Ier : Objet et validité de la convention	1
Champ d'application	1
Durée. - Dénonciation. - Révision	1
Avantages acquis	1
Chapitre II : Commissions paritaires	1
Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	1
Commission paritaire nationale emploi-formation	2
Fonds d'aide au développement du paritarisme	2
Chapitre III : Liberté d'opinion - Droit syndical - Représentation des salariés	3
Liberté d'opinion et liberté civique	3
Droit syndical	3
Délégués syndicaux	3
Délégués du personnel	4
Comité d'entreprise	4
Délégation unique	4
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	5
Chapitre IV : Contrat de travail	5
Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes	5
Conclusion du contrat de travail	5
Suspension du contrat de travail	5
Rupture du contrat de travail	6
Les documents remis par l'employeur le jour du départ	8
Travailleurs handicapés	9
Salariés sous contrat à durée déterminée, saisonniers et travailleurs temporaires	9
Chapitre V : Durée du travail	9
Durée légale du travail	9
Temps partiel	10
Pauses	12
Amplitude	12
Repos hebdomadaire	12
Travail du dimanche et des jours fériés	13
Temps de travail des cadres	13
Chapitre VI : Aménagement du temps de travail et conditions de travail	14
Aménagement du temps de travail	14
Aménagement du temps de travail dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000	14
Conditions de travail	17
Chapitre VII : Congés payés	17
Conditions d'ouverture	17
Droits acquis	17
Prise des congés payés	17
Indemnité de congés payés	17
Indemnité compensatrice de congés payés	17
Dispositions spécifiques relatives aux congés payés acquis et pris sur une année civile.	17
Chapitre VIII : Absences	19
Dispositions générales	19
Absences pour représentation syndicale	20
Absences pour formation	20
Absences pour formation économique, sociale et syndicale	20
Absences pour événements familiaux	20
Chapitre IX : Formation professionnelle.	20
Mutualisation des fonds de la formation	20
Taux de participation	20
Répartition des cotisations	20
Plan de formation	21
Bilan de formation	21
Maintien du salaire	21
Congé individuel de formation	21
Prise en charge des frais de formation	21
Reconnaissance des qualifications acquises	21
Contrat de professionnalisation et reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)	22
Observatoire des métiers du golf	23
Droit individuel à la formation (DIF)	23
Chapitre X : Classification et salaires	24
Classification	24
Salaires	27
Révision des éléments de salaire	27
Chapitre XI : Prévoyance - Mutuelle - Retraite	27
Prévoyance des salariés non cadres	27
Prévoyance des salariés cadres	30
Complémentaire frais de santé pour l'ensemble du personnel	33
Textes Attachés	35
Avenant n° 1 du 13 juillet 1998 relatif à la formation professionnelle continue	35
Désignation de l'OPCA de branche	36
Champ d'application	36
Avenant n° 5 du 3 septembre 1999 relatif à la réduction du temps de travail	36
1. Préambule	36
2. Dispositions générales	36
2.1. Champ d'application.	36
2.2. Personnels concernés par le présent accord.	36
2.3. Conditions de mise en oeuvre des dispositifs d'aménagement du temps de travail.	36

2.4. Rémunération.	37
2.5. Temps de travail effectif.	37
2.6. Heures supplémentaires.	37
2.7. Embauches.	37
2.8. Groupements d'employeurs (L. 127-1).	37
3. Modalités de la réduction du temps de travail	37
4. Dispositions conventionnelles	39
4.1. Réexamen de l'accord.	39
4.2. Suivi de l'accord.	39
4.3. Entrée en vigueur.	39
4.4. Extension.	39
4.5. Durée.	39
4.6. Dépôt.	39
4.7. Conditions de dénonciation	39
ANNEXE I : Modulation du temps de travail.	39
Avenant n° 21 du 25 novembre 2002 relatif au chapitre VII ' congés payés '	40
Avenant n° 24 du 14 octobre 2003 relatif aux congés payés	40
Préambule	40
Avenant n° 26 du 12 décembre 2003 relatif à la prévoyance	41
Préambule	41
Avenant n° 27 du 6 juillet 2004 relatif au travail du dimanche et des jours fériés	41
Avenant n° 29 du 14 septembre 2004 relatif à la révision de la grille de classification	42
Avenant n° 31 du 17 mars 2005 relatif à la prévoyance des cadres	42
Avenant n° 32 du 1 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle	42
Préambule	42
Avenant n° 33 du 9 novembre 2005 portant additif à l'avenant n° 29 relatif aux classifications	43
Avenant n° 37 du 18 septembre 2007 portant modification de l'article 11.1 du chapitre XI sur la prévoyance	43
Préambule	43
Avenant du 20 novembre 2007 relatif à l'avis d'interprétation sur le champ d'application de la convention	44
Avenant n° 38 du 20 novembre 2007 relatif à la modification de la grille de classification (1)	44
Préambule	45
Avenant n° 36 du 20 novembre 2007 relatif à la durée du temps de travail	45
Préambule	45
Avenant n° 40 du 2 avril 2008 relatif au champ d'application de la convention	46
Avenant n° 41 du 17 septembre 2008 relatif à la prévoyance	47
Avenant n° 42 du 17 novembre 2008 relatif au droit individuel à la formation (DIF)	47
Préambule	47
Avenant n° 44 du 16 septembre 2009 relatif aux classifications	49
Préambule	49
Avenant n° 45 du 16 septembre 2009 portant diverses modifications à la convention	51
Préambule	51
Avenant n° 46 du 16 septembre 2009 relatif à la prévoyance des non-cadres	53
Avenant n° 47 du 16 septembre 2009 relatif au fonds d'aide au développement du paritarisme	53
Avenant n° 48 du 27 janvier 2010 relatif à la prévoyance du personnel cadre	54
Avenant n° 49 du 27 janvier 2010 relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre	54
Avenant n° 50 du 27 janvier 2010 relatif à la modification de la grille de classification	55
Préambule	55
Avenant n° 51 du 22 juin 2010 relatif à la prévoyance des salariés non cadres	55
Avenant n° 52 du 22 juin 2010 relatif à la prévoyance des cadres	58
Avenant n° 53 du 22 juin 2010 relatif aux frais de santé	62
Préambule	62
Annexe	65
Avenant n° 55 du 23 juin 2011 relatif à la prévoyance des salariés non cadres	66
Avenant n° 58 du 12 février 2013 relatif à l'assurance complémentaire frais de santé	66
Préambule	67
Annexe	68
Avenant n° 59 du 12 février 2013 relatif à la prévoyance des salariés non cadres	72
Avenant n° 61 du 30 avril 2014 relatif à la recodification des articles du code du travail	72
Préambule	72
Avenant n° 62 du 30 avril 2014 relatif à la modification de l'article 5.7 « Temps de travail des cadres »	74
Avenant n° 63 du 30 avril 2014 relatif au régime complémentaire de frais de santé	75
Préambule	75
Avenant n° 64 du 30 décembre 2014 relatif à la prévoyance des salariés non cadres	76
Préambule	76
Avenant n° 65 du 30 décembre 2014 relatif à la prévoyance des salariés cadres	77
Préambule	77
Avenant n° 66 du 11 février 2015 modifiant l'article 11.3 « Complémentaire frais de santé pour les cadres et non-cadres » de la convention	79
Préambule	79
Annexes	80
Dénonciation par lettre du 27 juin 2015 des avenants n° 1 du 13 juillet 1998, n° 32 du 1er juillet 2005 et n° 42 du 17 novembre 2008 relatifs à la formation professionnelle	83
Avenant n° 67 du 19 octobre 2015 modifiant les articles 11.1 « Prévoyance des salariés non cadres », 11.2 « Prévoyance des salariés cadres » et 11.3 « Complémentaire frais de santé pour les cadres et non-cadres »	84
Préambule	84
Avenant n° 68 du 28 juin 2016 portant modification du chapitre IX « Formation professionnelle »	93
Avenant n° 69 du 7 novembre 2017 portant modification du chapitre IX « Formation professionnelle » de la convention collective	93
Préambule	93
Avenant n° 70 du 11 janvier 2018 portant modification de l'article 11.3 « Complémentaire frais de santé pour l'ensemble du personnel » de la convention collective	94
Préambule	94
Avenant n° 72 du 6 décembre 2018 portant modification de l'article 11.3 « Complémentaire frais de santé pour l'ensemble du personnel » de la convention collective	95

Préambule	95
Avenant n° 73 du 24 janvier 2019 relatif à la modification de l'article 2.1 de la convention collective	96
Préambule	96
Avenant n° 75 du 24 janvier 2019 relatif à la modification de l'article 9.10 « Professionnalisation » de la convention collective	96
Préambule	96
Avenant n° 76 du 20 janvier 2020 relatif à la complémentaire frais de santé	98
Préambule	98
Textes Salaires	99
Avenant n° 17 du 24 janvier 2002 relatif aux salaires	99
Salaires au 1er janvier 2002	99
Avenant n° 28 du 6 juillet 2004 relatif aux salaires	101
Avenant n° 35 du 19 janvier 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2007 (1)	101
Avenant n° 39 du 20 novembre 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 (1)	102
Avenant n° 43 du 28 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009	102
Avenant n° 54 du 30 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011	103
Avenant n° 57 du 9 janvier 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2013	104
Avenant n° 60 du 8 janvier 2014 relatif aux salaires au 1er janvier 2014	104
Avenant n° 71 du 11 janvier 2018 portant modification de l'article 10.2.1 « Salaires. - Temps complet »	105
Avenant n° 74 du 24 janvier 2019 relatif à la modification de l'article 10.2 « Salaires » de la convention collective	106
Préambule	106
Avenant n° 78 du 20 janvier 2020 à l'avenant n° 74 du 24 janvier 2019 relatif à la modification de l'article 10.2 « Salaires » de la convention	106
Préambule	106
Avenant n° 79 du 20 janvier 2020 relatif à la modification de l'article 10.2 « Salaires » de la convention collective	107
Préambule	107
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
Avenant n°77 maj CC (20 janvier 2020)	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998

Signataires	
Organisations patronales	Groupement professionnel des golfs associatifs-GPGA ; Syndicat des gestionnaires de golfs commerciaux-SGGC.
Organisations de salariés	FGA-CFDT ; FTILAC CFDT ; Groupement professionnel des salariés du golf-GPSG ; SNCEA-CFE / GCC ; Syndicat national tourisme loisirs-CFTC ; SNEPAT FO ; FNAF / CGT.
Organisations adhérentes	Union nationale des professionnels du golf (UNPG), 89, rue du 19-janvier, 92380 Garches, par lettre du 30 avril 2001 (BOCC 2001-21).

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 paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article 2.1

En vigueur étendu

2.1.1. Composition

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

2.1.2. Fonctionnement

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

2.1.3. Missions

2.1.3.1. Négociation et interprétation de la convention collective nationale

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

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

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une

convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

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

2.1.3.2. Représentation de la branche

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

2.1.3.3. Enregistrement des accords d'entreprise (1)

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

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

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

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

2.1.3.5. Observatoire de branche

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

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

(Arrêté du 13 février 2020 - art. 1)

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

(Arrêté du 13 février 2020 - art. 1)

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

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

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

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

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

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

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

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

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 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 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. 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. 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. 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. 2314-3 : (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. 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. (2)

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve que l'article R. 2314-3 auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article R. 2314-2 du code du travail.

(Arrêté du 10 août 2017-art. 1)

(2) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2322-7 du code du travail.

(Arrêté du 10 août 2017-art. 1)

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. 3221-2 du code du travail.

Conclusion du contrat de travail

Article 4.2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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 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 conjointement par l'employeur et le salarié. Il est établi en trois exemplaires, dont un sera envoyé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du lieu où est établi l'employeur.

4.4.5.1.3. Délai de rétractation

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

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

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

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

4.4.5.1.4. Demande d'homologation

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

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

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

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

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

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

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

4.4.5.1.5. Cessation du contrat de travail

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

4.4.5.2. La procédure légale de rupture conventionnelle de salariés protégés

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

4.4.5.3. L'indemnité de rupture conventionnelle

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

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

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

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

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 (1)

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.

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1234-20 du code du travail.
(Arrêté du 10 août 2017-art. 1)

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. 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. (1)

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. (2)

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. (3)

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.

(1) Article étendu sous réserve que les articles L. 3121-11 et L. 3121-22 auxquels il fait référence soient entendus comme étant respectivement les articles L. 3121-27 et L. 3121-28 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016.

(Arrêté du 10 août 2017-art. 1)

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

(Arrêté du 10 août 2017-art. 1)

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

(Arrêté du 10 août 2017-art. 1)

Temps partiel

Article 5.2

En vigueur 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. (1)

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 :

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

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

$Y \times \text{horaire hebdomadaire moyen fixé dans le contrat de travail} = Z$, 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. 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 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).

(1) Article étendu sous réserve que l'article L. 3123-7 auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 3123-2 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi précitée.

(Arrêté du 10 août 2017 - art. 1)

Pauses

Article 5.3

En vigueur 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.

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

(Arrêté du 10 août 2017 - art. 1)

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

Repos hebdomadaire

Article 5.5

En vigueur 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 (1) du code du travail, soit 35 heures consécutives.

En application de l'article L. 3132-3 du code du travail, le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche.

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

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

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

Travail du dimanche et des jours fériés

Article 5.6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 27 du 6-7-2004 BOCC 2004-33 étendu par arrêté du 23-12-2004 JORF 11-1-2005.

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

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) Alinéa étendu sous réserve qu'il ne fasse pas obstacle à l'application des dispositions de l'article L. 3121-45 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2015-art. 1)

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

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 15 du 12-7-2001 art. 8 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35 étendu par arrêté du 20-12-2001 JORF 29-12-2001.

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

Modifié par Avenant n° 15 du 12-7-2001 art. 8 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35 étendu par arrêté du 20-12-2001 JORF 29-12-2001.

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

REPLACE

Modifié par Avenant n° 16 du 24-1-2002 en vigueur à l'extension BOCC 2002-6 étendu par arrêté du 29-10-2002 JORF 9-11-2002.

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 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, 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 permanente 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 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 :

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

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

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

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 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. (1)

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

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

(Arrêté du 10 août 2017 - art. 1)

Conditions de travail

Article 6.3

En vigueur étendu

Créé par Avenant n° 15 du 12-7-2001 art. 9 en vigueur à l'extension BOCC 2001-32/35 étendu par arrêté du 20-12-2001 JORF 29-12-2001 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 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

Modifié par Avenant n° 24 du 14-10-2003 en vigueur à l'extension BOCC 2003-49 étendu par arrêté du 18-5-2004 JORF 8-6-2004.

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

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

7.6.4. Années transitoires.

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

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

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

- d'une part, le solde de leurs congés payés acquis sur la période de référence précédente ;

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

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

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

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

- d'autre part, les congés payés acquis sur la période 1er juin 2002 - 31 décembre 2002.

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

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

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

EXEMPLE 1 :

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

Droit : Droits acquis.

2002 : $2001/2002 = 30$

1er juin au 31 décembre 2002 = 18.

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

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

Droits à prendre 2002 :

Hypothèse :

Jours pris en 2002 = 30 jours.

Droits à prendre 2003 : 18 jours ouvrables.

Droits à prendre 2004 : 30 jours ouvrables.

Droits à prendre 2005 : 30 jours ouvrables.

EXEMPLE 2 :

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

Droit : Droits acquis.

2002 : $2001/2002 = 30$

1er juin au 31 décembre 2002 = 18.

2003 : 1er janvier 2003 au 31 décembre 2003 = 30 jours ouvrables. 2004 : 1er janvier 2004 au 31 décembre 2004 = 30 jours ouvrables.

Droits à prendre 2002 :

Hypothèse : Jours pris en 2002 = 20 jours.

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

Droits à prendre 2004 : 30 jours ouvrables.

Droits à prendre 2005 : 30 jours ouvrables.

EXEMPLE 3 :

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

Droits acquis 2001/2002 = 0

1er juillet au 31 décembre 2002 = 15.

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

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

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

Droits à prendre 2003 : 15 jours ouvrables.

Droits à prendre 2004 : 30 jours ouvrables.

Droits à prendre 2005 : 30 jours ouvrables.

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

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 (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. 3142-7 et suivants du code du travail, tous les salariés, sans condition d'ancienneté, désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés représentatives sur le plan national, soit par des institutions spécialisées, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés dont la durée maximale est de 12 jours par an.

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

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

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

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

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

(Arrêté du 10 août 2017 - art. 1)

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.

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

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.

-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.

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) Article étendu sous réserve que l'article L. 6361-14 auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 6361-14 du code du travail.
(Arrêté du 10 août 2017 - art. 1)

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. 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 bénéfice 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

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.

Contrat de professionnalisation et reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

Article 9.10

En vigueur étendu

9.10.1. Contrat de professionnalisation

9.10.1.1. Objet

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

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

9.10.1.2. Public visé

Le contrat de professionnalisation est accessible :

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

9.10.1.3. Qualifications visées

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective du golf.

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

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

Il s'agit d'un contrat :

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

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

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

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

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

9.10.1.6. Tutorat

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

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

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

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

Les missions du tuteur sont les suivantes :

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

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

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

9.10.2. Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) (3)

9.10.2.1. Objet

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

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

9.10.2.2. Public visé

La reconversion ou la promotion par alternance concerne :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés, qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Les salariés visés sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence. La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

9.10.2.3. Qualifications visées

La reconversion ou la promotion par alternance a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective du Golf.

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

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

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

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

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

Conformément à l'article L. 6325-14, la reconversion ou la promotion par alternance s'effectue selon les durées des actions de formation prévues pour le contrat de professionnalisation définies à l'article 9.10.1.5 du présent accord.

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

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

(3) L'avenant ne prévoyant pas de liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance, prévue par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'article 9.10.2 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'ordonnance précitée. (Arrêté du 29 avril 2020 - art. 1)

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°) 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 ; possibilité d'emploi de moyens et de méthodes complexes.	Effectue sous le contrôle d'un responsable des tâches complexes avec l'initiative des conditions d'exécution, ce qui induit un contrôle discontinu de son activité et la nécessité de rendre compte dès la décision prise.	Bac BTA BEES golf 1er degré Brevet professionnel JEPS BT mécanicien TH jardinier de golf spécialisé
V Techniciens, agents de maîtrise	Responsable de mission chargé d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation : choix entre un nombre important de modes d'exécution et de succession d'opérations ; emploi de moyens et de méthodes complexes et nombreux.	Assure la responsabilité d'un service ou d'une mission et / ou l'organisation du travail d'une ou plusieurs personnes, ce qui induit un contrôle discontinu de son activité et l'obligation de rendre compte régulièrement à des périodes non déterminées ; bénéficie d'une autonomie technique définie et encadrée sous contrôle d'une autorité hiérarchique et / ou fonctionnelle.	BTS DUT BEES golf 2e degré DUT GEA golf Diplôme d'Etat (DE) spécialisé perfectionnement sportif mention golf ou expérience professionnelle équivalente Certification d'intendant de terrain de golf
VI Cadres	Direction d'un secteur d'activité sous le contrôle de la direction du golf ou direction de golf.	Assume la responsabilité de la réalisation des objectifs fixés par une autorité hiérarchique supérieure ; bénéficie d'une autonomie technique totale ; a un pouvoir de choix et de décision pour tout ce qui concerne la réalisation, le suivi et le contrôle des actions décidées par une autorité supérieure.	Diplôme d'Etat supérieur (DES) spécialisé perfectionnement sportif mention golf Compétences confirmées ou supérieures à celles du groupe V ou équivalentes Certification d'intendant de terrain de golf
VII Cadres	Direction avec délégation de responsabilité émanant des instances statutaires de l'association ou de l'entreprise. A la charge de proposer les moyens de mise en œuvre 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 non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1)

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

(2)

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

Arrêté du 23 mai 2003, art. 1er

)

Révision des éléments de salaire

Article 10.3

En vigueur 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

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 civil.

Capital décès

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

En l'absence de désignation par le salarié, le capital sera versé dans l'ordre suivant :

- au conjoint ;
- à défaut, aux enfants ;
- à défaut, aux parents ;
- à défaut, aux grands-parents ;
- à défaut, aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

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

Rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est versé aux enfants à charge une rente annuelle égale à :

- 5 % du salaire annuel brut limité aux tranches A et B jusqu'au 16e anniversaire ;
- 10 % du salaire annuel brut limité aux tranches A et B du 16e anniversaire au 18e anniversaire ;
- 10 % du salaire annuel brut limité aux tranches A et B du 18e au 25e anniversaire, sous la condition de poursuivre leurs études.

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

Elle est doublée pour les orphelins des deux parents.

Remboursement des frais d'obsèques

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

Exclusions

Les garanties susvisées ne font l'objet d'aucune exclusion, sauf :

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

11.1.4. Salaire annuel de référence

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

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

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

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 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.

11.1.7. 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

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

	TA			TB ET TC		
	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale	Total
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

En vigueur non étendu

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 le tableau de garanties 'Frais de santé' couvre à titre obligatoire le salarié seul (couverture 'Isolé').

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

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

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

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

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

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

2. Couverture des ayants droit

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

Si l'employeur choisit de ne mettre en place que la couverture 'isolé', le salarié peut opter pour la formule complémentaire santé familiale, selon l'une des

structures tarifaires propre à sa situation (famille ou monoparentale). Les garanties souscrites à titre facultatif par le salarié lui sont accordées moyennant le paiement intégral de cotisation additionnelle.

Pour la couverture ' famille ' sont considérés comme ayants droit du salarié :

-le conjoint, concubin ou cosignataire du Pacs sur présentation de justificatifs ;

-les enfants âgés de moins de 18 ans non salariés et les enfants âgés de moins de 28 ans qui justifient :

-de la poursuite d'études ;

-d'un contrat d'apprentissage, d'une formation en alternance ;

-de leur première inscription en tant que demandeurs d'emploi non indemnisés au titre de la réglementation en vigueur ;

-les personnes vivant sous le toit de l'assuré et à sa charge au sens fiscal du terme sur présentation d'un justificatif (ascendants, descendants et collatéraux), sauf refus exprès du représentant légal.

Pour la couverture ' monoparental ', sont considérés comme enfants du salarié :

-les enfants âgés de moins de 18 ans non salariés et les enfants âgés de moins de 28 ans qui justifient :

-de la poursuite d'études ;

-d'un contrat d'apprentissage, d'une formation en alternance ;

-de leur première inscription en tant que demandeurs d'emploi non indemnisés au titre de la réglementation en vigueur.

3. Garantie optionnelle

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

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0013/boc_20200013_0000_0012.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 3 structures tarifaires définies, au choix de l'employeur (Isolé, famille, monoparentale).

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

Tableaux des taux de cotisations

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

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

Les montants des cotisations feront l'objet d'un réexamen annuel en commission paritaire.

Taux de cotisations en % du PMSS et TTC.

Régime général hors Alsace-Moselle

En % du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle	Surcomplémentaire A +
	Total	En complément	
Isolé	1,20 %	1,63 %	+ 0,42 %
Isolé/ monoparental	2,08 %	2,90 %	+ 0,80 %
Isolé/ famille	3,14 %	4,68 %	+ 1,14 %

Régime général Alsace-Moselle

En % du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle	Surcomplémentaire A +
Total	Total	En complément	
Isolé	0,92 %	1,23 %	+ 0,42 %
Isolé/ monoparental	1,59 %	2,17 %	+ 0,80 %
Isolé/ famille	2,37 %	3,52 %	+ 1,14 %

Régime agricole hors Alsace-Moselle

En % du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle	Surcomplémentaire A +
	Total	En complément	
Isolé	1,13 %	1,53 %	+ 0,39 %
Isolé/ monoparental	1,96 %	2,72 %	+ 0,75 %
Isolé/ famille	2,94 %	4,39 %	+ 1,07 %

Régime agricole Alsace-Moselle

En % du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle	Surcomplémentaire A +
Total	Total	En complément	
Isolé	0,86 %	1,16 %	+ 0,39 %
Isolé/ monoparental	1,49 %	2,04 %	+ 0,75 %
Isolé/ famille	2,22 %	3,30 %	+ 1,07 %

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

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 et susceptible d'ouvrir droit à portabilité.

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

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

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les salariés pouvant souscrire, à titre individuel, une garantie complémentaire frais de santé, dans les conditions prévues audit article, sont :

- les salariés bénéficiaires d'une pension de retraite, d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- les salariés privés d'emploi et bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les ayants droit d'un salarié décédé.

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

Conformément à l'article 1er du décret du 21 mars 2017, pour tout contrat souscrit ou adhésion à compter du 1er juillet 2017, les tarifs applicables aux anciens salariés :

- ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs, la première année ;
- ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs la deuxième année ;
- ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs, la troisième année.

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

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

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

Avenant n° 1 du 13 juillet 1998 relatif à la formation professionnelle continue

Signataires	
Organisations patronales	Groupement professionnel des golfs associatifs-GPGA ; Syndicat des gestionnaires de golfs commerciaux-SGGC. Groupement professionnel des golfs associatifs-GPGA ; Syndicat des gestionnaires de golfs commerciaux-SGGC.
Organisations de salariés	FTILAC CFDT ; Groupement professionnel des salariés du golf-CPSG ; Syndicat national tourisme loisirs-CFTC ; SNEPAT FO.

Signataires

Organisations dénonçantes	Le groupement des entrepreneurs de golf français et le groupement français des golfs associatifs, par lettre du 27 juin 2015 (BO n°2015-37)
---------------------------	---

Désignation de l'OPCA de branche

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

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

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

Signataires

Organisations patronales	GPGA ; SGGC.
Organisations de salariés	FGA-CFDT ; GPSG ; FTILAC-CFDT ; CFE-CGC, SNHR ; SNTL-CFTC.

1. Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

2. Dispositions générales

2.1. Champ d'application.

En vigueur étendu

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

Cet accord ne s'impose pas aux entreprises visées par la CCNG ; il sera d'application volontaire par les entreprises qui souhaitent anticiper le passage aux 35 heures.

2.2. Personnels concernés par le présent accord.

En vigueur étendu

Les modalités de la réduction du temps de travail et de l'aménagement du temps de travail s'appliquent à tous les personnels des golfs sous réserve de l'alinéa suivant :

Les employeurs peuvent proposer 3 options aux salariés à temps partiel :

1. Soit ils sont solidaires de la création d'emplois : le régime de la réduction du temps de travail avec maintien de la rémunération, aux mêmes conditions que les salariés du temps plein, leur sera proposé. Ils bénéficieront dans ce cas des jours et semaines de repos au prorata des jours travaillés ;
2. Soit ils sont exclus du cadre de la réduction du temps de travail : leurs contrats seront maintenus en l'état ;
3. Soit il leur sera proposé une hausse de leur temps de travail, voire un passage à temps plein.

En tout état de cause, un avenant au contrat de travail devra être proposé aux salariés concernés par une modification de leur durée de travail.

Ces dispositions seront cependant proposées sous réserve de la non-remise en cause des exonérations de charges sociales attribuées aux salariés à temps partiel.

2.3. Conditions de mise en oeuvre des dispositifs d'aménagement du temps de travail.

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail devra être :

- soit de 10 % de l'horaire collectif effectif appliqué durant l'année précédant la mise en oeuvre du présent accord dans l'entreprise ;
- soit de 15 % de l'horaire collectif effectif appliqué durant l'année précédant la mise en oeuvre du présent accord dans l'entreprise,

pour atteindre un horaire moyen collectif sur 12 mois de 35 heures hebdomadaires ou moins.

Ainsi le nouveau volume annuel d'heures de travail se calculera comme suit :

- soit 90 % de [(365 jours - 52 repos hebdomadaires - 30 jours de congés payés légaux - T jours fériés ou jours de congés conventionnels ou résultant d'accord ou d'usage dans les entreprises, en dehors des 30 jours de congés payés légaux) : 6 jours ouvrables x durée hebdomadaire légale ou conventionnelle appliquée avant la réduction du temps de travail] ;

- soit 85 % de [(365 jours - 52 repos hebdomadaires - 30 jours de congés payés légaux - T jours fériés ou jours de congés conventionnels ou résultant d'accord ou d'usage, en dehors des 30 jours de congés payés légaux) : 6 jours ouvrables x durée hebdomadaire légale ou conventionnelle appliquée avant la réduction du temps de travail].

T est une variable qui dépend des accords ou usages dans les entreprises.

Un programme annuel devra être établi par l'employeur qui devra obligatoirement être présenté au moins un mois avant la période d'ouverture d'aménagement du temps de travail. Il devra obligatoirement contenir les indications définies ci-dessous :

2.3.1. L'aménagement de l'horaire de travail devra s'effectuer sur une période annuelle de 12 mois civils consécutifs.

2.3.2. Les programmes annuels indicatifs de travail et les horaires annuels indicatifs correspondants seront définis et communiqués par l'employeur, après consultation des représentants du personnel, s'ils existent, un mois avant leur application. Ils pourront être modifiés en cours de modulation sous réserve d'un

délai de prévenance de 8 jours, sauf en cas de force majeure. Les programmes initiaux et modifiés devront être affichés.

Dans le cadre de l'annualisation du temps de travail, sur les périodes d'activité réduite, le programme comportera soit une réduction du nombre de jours ouvrés hebdomadaires, soit une réduction de l'horaire journalier, ce dernier ne pouvant être inférieur à 3 heures.

Le nombre de jours ouvrés hebdomadaires devra être fixé par salarié pour chaque semaine de la période d'aménagement du temps de travail.

2.3.3. Il devra être prévu pour chaque période d'aménagement du temps de travail l'établissement d'un compte individuel d'heures par salarié concerné. Sur ce document devront figurer les heures de travail et soit les jours de repos, soit les semaines de congés, soit les heures de modulation, les heures de compensation et les heures dépassant l'horaire plafond enregistrées depuis le début de la période d'aménagement du temps de travail. Un exemplaire de ce document contresigné par le salarié devra être conservé par l'employeur (document type en annexe I).

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

2.3.4. La rémunération mensuelle des salariés visés par un des dispositifs d'aménagement du temps de travail sera lissée sur la période d'aménagement du temps de travail, et ce, sur la base d'un horaire moyen mensuel égal à 4,33 fois l'horaire hebdomadaire moyen appliqué.

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

2.3.5. Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié, font obstacle à la prise de repos prévue aux modalités du présent accord au cours de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante.

Le premier alinéa de l'article 2.3 est étendu sous réserve des dispositions de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

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

Le deuxième alinéa de l'article 2.3 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-8-2 (al. 1) du code de travail.

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

L'article 2.3.5 est étendu sous réserve des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

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

2.4. Rémunération.

En vigueur étendu

Tout aménagement du temps de travail dans les conditions décrites dans le chapitre III ci-après fera l'objet d'un lissage de la rémunération mensuelle brute correspondant à l'horaire réduit :

35 heures hebdomadaires ou moins sur 12 mois :

- en cas de réduction du temps de travail de 10 % : le salaire correspondant à l'horaire conventionnel en vigueur avant l'ARTT devra être maintenu à 100 % ;
- en cas de réduction du temps de travail supérieure à 10 % : le salaire correspondant à l'horaire conventionnel en vigueur après l'ARTT sera négocié au sein de l'entreprise.

Compte tenu du maintien du niveau de rémunération pour l'ensemble des salariés dont le temps de travail est réduit, les organisations syndicales signataires acceptent le principe d'une modération salariale durant 2 ans pour les entreprises signataires d'accords d'anticipation de la réduction du temps de travail.

La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires minimaux conventionnels mensuels (base 169 heures) en vigueur avant la signature du présent accord.

2.5. Temps de travail effectif.

En vigueur étendu

Les dispositions de la CCNG prévues dans l'article 5.3 ' Pauses ' relatives aux temps de pause ne sont pas remises en cause par le présent accord.

2.6. Heures supplémentaires.

En vigueur étendu

Le contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié et par an, exceptionnellement utilisé, ne dépassera pas 100 heures.

Ces heures supplémentaires seront indemnisées selon les dispositions légales.

2.7. Embauches.

En vigueur étendu

a) Volet offensif :

Conformément à la loi, les aides de l'Etat seront servies aux entreprises anticipant la généralisation de la loi sur la réduction du temps de travail dès lors qu'elles procéderont à la création d'emplois correspondant à :

- 6 % de leur effectif dans les 6 mois qui suivent la mise en place de la réduction du temps de travail s'il a été décidé de réduire de 10 % l'horaire effectif de travail ;

ou :

- 9 % de leur effectif dans l'année qui suit la mise en place de la réduction du temps de travail s'il a été décidé de réduire de 15 % l'horaire effectif de travail.

L'effectif ainsi augmenté devra être maintenu pendant 2 ans à la suite de la dernière embauche. Durant les 3 années suivantes les employeurs s'engagent à mettre tout en oeuvre pour ne pas réduire les effectifs ainsi augmentés.

b) Volet défensif :

Les entreprises connaissant des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois pourront également bénéficier des aides de l'Etat à condition de renoncer à ces suppressions d'emplois.

Dans l'hypothèse où une entreprise souhaiterait solliciter des aides financières prévues dans le cadre de la loi, une convention devra être signée entre l'entreprise et l'Etat.

Le point b relatif au volet défensif de l'article 2.7 est étendu sous réserve des dispositions du paragraphe V de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998. (

Arrêté du 25 novembre 1999, art. 1er

)

2.8. Groupements d'employeurs (L. 127-1).

En vigueur étendu

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

3. Modalités de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu

3.1. Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 20 salariés et dépourvues de délégué syndical, l'employeur devra informer l'ensemble des salariés par voie d'affichage et par lettre, soit recommandée avec accusé de réception, soit remise en main propre contre décharge, de sa volonté de négocier un accord de réduction et d'aménagement du temps de travail. Le ou les salariés souhaitant participer à ces négociations auront un délai d'un mois (de date à date) pour contacter une organisation syndicale et se faire mandater. Si au terme de ce délai de réflexion aucun salarié n'a été mandaté,

l'employeur pourra utiliser directement les modalités prévues dans le présent accord.

L'employeur pourra opter pour un ou plusieurs modes d'organisation parmi ceux négociés par les partenaires sociaux en fonction des contraintes d'organisation de chaque service de l'entreprise. En effet, les différentes modalités ci-dessous décrites ne recouvrant pas l'exhaustivité des cas envisageables dans le cadre de la réduction du temps de travail, il sera parfaitement loisible dans chaque entreprise de 'panacher' lesdites modalités en fonction des nécessités du service.

Modalité 1 : pratique d'un horaire fixe.

L'entreprise ne pratique pas la modulation du temps de travail, abaisse la durée conventionnelle hebdomadaire de 10 ou 15 % et met en place un horaire hebdomadaire fixe. Les heures supplémentaires sont comptées à partir du nouvel horaire hebdomadaire conventionnel après RTT selon les dispositions légales.

Modalité 2 : attribution de jours de repos ouvrés.

L'horaire hebdomadaire est fixé par l'employeur au-delà de la durée moyenne hebdomadaire après RTT, sans pouvoir excéder 42 heures ; en ce cas le salarié bénéficiera de jours de repos ouvrés tenant compte du nombre d'heures effectuées au-delà de la durée moyenne hebdomadaire après RTT. Les parties conviendront des modalités afférentes à la prise de ces jours de repos supplémentaires et, à défaut d'accord, la moitié des jours considérés sera fixée par le salarié, l'autre moitié par l'employeur.

La prise de ces repos interviendra pour trois quarts au moins en période de basse activité pour les services concernés par journée ou demi-journée à raison de 7 (ou 8) heures par jour ou 3.50 (ou 4 heures) par demi-journée. Le crédit de jours de repos devra nécessairement être épuisé au terme de chaque période de 12 mois. La période de référence afférente à la prise de repos correspond à une période de 12 mois qui suit le passage effectif au temps réduit dans l'entreprise. Les périodes de basse activité seront définies par l'employeur pour chaque période de 12 mois et présentées aux salariés au moins un mois avant l'ouverture d'une période de 12 mois.

Modalité 3 : modulation du temps de travail.

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

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

La durée moyenne hebdomadaire de travail sur la période de modulation devra être égale à 35 heures ou à 90 % ou 85 % de la durée conventionnelle applicable avant la réduction du temps de travail.

Dans le cadre de la modulation du temps de travail, sur les périodes d'activité réduite, le programme comportera soit une réduction du nombre de jours ouvrés hebdomadaires, soit une réduction de l'horaire journalier, ce dernier ne pouvant être inférieur à 3 heures consécutives.

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

365 jours - (52 repos hebdomadaires + 30 jours de congés payés légaux + T jours fériés ou jours de congés conventionnels ou résultant d'accords ou d'usages dans les entreprises, en dehors des 30 jours de congés payés légaux) = X.

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

Y x 90 % ou 85 % de la durée conventionnelle applicable avant la réduction du temps de travail = Z heures arrondi à l'unité la plus proche.

T est une variable qui dépend d'accords ou des usages dans les entreprises.

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

En cas de force majeure, l'employeur informe sans délai l'inspecteur du travail de la survenance de circonstances justifiant la réduction de l'horaire. S'il apparaît, à la fin de la période annuelle, que le nombre d'heures de travail ainsi perdues n'a pas pu être compensé par des heures travaillées, l'indemnisation au titre du chômage partiel peut être sollicitée.

Cependant, l'admission au chômage partiel pourra être sollicitée immédiatement au cas où l'horaire hebdomadaire tomberait en deçà de la limite inférieure fixée par le programme.

De plus, si la direction du golf, appliquant la modulation du temps de travail énoncée dans le présent paragraphe, constate une diminution des heures de travail telles qu'elle ne sera pas compensée dans le cadre de la modulation, elle mettra en oeuvre la procédure de chômage partiel après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En fin de période de modulation, tout compte individuel d'heures faisant apparaître un dépassement de la moyenne hebdomadaire, hors heures supplémentaires payées en cours de période de modulation, donne droit à régularisation. Toute heure effectuée au-delà de la durée moyenne conventionnelle par semaine travaillée ouvre droit :

- soit à majoration au taux légal ;
- soit au repos compensateur de remplacement prévu dans la CCNG ;
- soit une combinaison des deux modalités.

En fin de période de modulation, si le nombre d'heures de compensation prises est supérieur au nombre d'heures de modulation effectuées, la rémunération versée au salarié lui restera acquise, sauf dans deux cas :

- les heures perdues correspondent à des heures perdues admises au titre du chômage partiel, auquel cas elles seront indemnisées comme telles ;
- l'excès d'heures de compensation prises est constaté à l'occasion de la rupture du contrat de travail en cours de période de modulation pour un motif autre que le licenciement pour motif économique, auquel cas le salarié devra restituer la rémunération perçue au titre de ces heures. Le montant à restituer sera déduit de la dernière paie.

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

Le paragraphe relatif à la modalité 2 de l'article 3.1 est étendu sous réserve des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail et des articles 992-2, 993 et 993-2 du code rural.

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

Le cinquième alinéa du paragraphe 'modalité 3' de l'article 3 relatif au volume annuel d'heures de travail est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-8-2 (al. 1) du code du travail.

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

En vigueur étendu

3.2. Pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 20 salariés, la réduction et l'aménagement du temps de travail ne pourront être mis en place que par accord d'entreprise signé avec un délégué syndical ou, à défaut, avec un salarié mandaté par une organisation syndicale. Cependant, afin d'assurer une certaine cohérence au sein de la branche, les nouveaux accords ainsi négociés ne pourront contenir des modalités inférieures à celles prévues dans le présent accord.

En vigueur étendu

3.3. Dispositions spécifiques pour les cadres

Les cadres et agents de maîtrise peuvent bénéficier des dispositions de réduction et d'aménagement du temps de travail, soit selon une des modalités prévues ci-dessus, soit sous forme de congés supplémentaires capitalisés dans un compte épargne-temps comme le prévoient les dispositions légales.

4. Dispositions conventionnelles

4.1. Réexamen de l'accord.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir les dispositions des nouvelles lois à paraître sur celles prévues au présent accord.

4.2. Suivi de l'accord.

En vigueur étendu

Un suivi et un bilan de l'application de cet accord seront réalisés par les partenaires sociaux à l'échelon national. Pour ce faire, un exemplaire des accords signés devra être adressé à la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation. Cette dernière sera chargée de suivre l'application de l'accord dans les entreprises. Elle se verra également confier la mission d'émettre un avis motivé en cas de litiges liés à l'interprétation et/ou à l'exécution du présent accord.

4.3. Entrée en vigueur.

En vigueur étendu

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

4.4. Extension.

En vigueur étendu

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

4.5. Durée.

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

4.6. Dépôt.

En vigueur étendu

Ce présent accord sera déposé en un exemplaire au conseil des prud'hommes, bibliothèque, 27, rue Louis-Blanc, 75010 Paris, et en cinq exemplaires auprès de la DDTEFP, service des conventions collectives, 18, avenue Parmentier, 75011 Paris, conformément aux dispositions légales.

4.7. Conditions de dénonciation

En vigueur étendu

Le présent accord ne pourra être dénoncé qu'après une période de préavis de 3 mois, à la demande d'une des parties signataires, conformément à l'article L. 132-8, alinéa 1, du code du travail. Les parties s'engagent à utiliser cette période de préavis, afin d'examiner la mise en place de nouvelles dispositions.

ANNEXE I : Modulation du temps de travail.

En vigueur étendu

Année

Nom, Prénom : ...

Service : ...

SEMAINES	HORAIRES hebdomadaires
1	27
2	28
3	29
4	30
5	31
6	32
7	33
8	34
9	35
10	36
11	37
12	38
13	39
14	40
15	41
16	42
17	43
18	44
19	45
20	46
21	47
22	48
23	49
24	50
25	51
26	52
	53

Total des heures réalisées sur 19 ...

Total des heures théoriques sur 19 ...

Ecart ...

Régularisation de la rémunération :

-

au 31 décembre 19

-

à la date de rupture du contrat : ...

Sommes dues par l'employeur :

Taux horaire contractuel =

heures majorées à %

heures majorées à %

Modulation du temps de travail. - Planning horaire personnalisé

Année

Nom, prénom : ...

Service : ...

MOIS	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE	TOTAL hebdo	TOTAL mensuel
Janvier									
Février									
Mars									
Avril									
Mai									
Juin									
Juillet									
Août									
Septembre									
Octobre									
Novembre									
Décembre									

Avenant n° 21 du 25 novembre 2002 relatif au chapitre VII ' congés payés '

Signataires	
Organisations patronales	Groupement professionnel des golfs associatifs (GPGA), fédération française de golf, 68, rue Anatole-France, 92309 Levallois-Perret Cedex ; Syndicat des gestionnaires de golfs commerciaux (SGGC), c/o Golf de Forges-les-Bains, route du Général-Leclerc, BP 12, 91470 Forges-les-Bains.
Organisations de salariés	FGA-CFDT ; FTILAC-CFDT ; CFTC ; SNEPAT-FO ; SYNAHRES CFE-CGC ; GPSG-SYNAHRES CFE-CGC ; CGT.

En vigueur non étendu

L'article 7.6 ' Dispositions spécifiques relatives aux congés payés acquis et pris sur une année civile ' est ajouté :

(voir cet article)

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

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

Fait à Paris, le 25 novembre 2002.

Avenant n° 24 du 14 octobre 2003 relatif aux congés payés

Signataires	
Organisations patronales	Groupement professionnel des golfs associatifs (GPGA) ; Syndicat des gestionnaires de golfs commerciaux (SGGC).
Organisations de salariés	FGA-CFDT ; FTILAC-CFDT ; CFTC ; SNEPAT-FO ; CFE-CGC INOVA ; GPSG CFE-CGC INOVA ; CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant conclu le 14 octobre 2003 se substitue de plein droit à l'avenant n° 21 du 25 novembre 2002.

L'article 7.6 ' Dispositions spécifiques relatives aux congés payés acquis et pris sur une année civile ' est ajouté :

(voir cet article)

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

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

Fait à Paris, le 14 octobre 2003.

Avenant n° 26 du 12 décembre 2003 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	GPGA ; SGGC.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFTC ; FGA-CFDT ; CFE-CGC Inova GPSG ; CFE-CGC Inova ; FTILPAC-CFDT ; FNAF-CGT.

Préambule

En vigueur étendu

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux se sont réunis en groupes de travail pour examiner les conditions de la mutualisation du régime mis en place par l'accord du 19 octobre 1998, modifié par avenant du 23 février 1999, étendu par arrêté du 26 octobre et par avenant n° 6 du 1er octobre 1999, étendu par arrêté du 5 avril 2000.

Cet examen a porté sur les comptes de résultat de la période écoulée et les propositions d'amélioration du régime faites par l'organisme assureur désigné.

A l'issue de cet examen, les partenaires sociaux décident :

- d'une part de reconduire la désignation du GNP en tant qu'organisme assureur pour une durée de 5 ans ;
- et d'autre part d'introduire une garantie invalidité conformément aux propositions faites par le GNP.

Les parties signataires conviennent de procéder à une nouvelle étude des modalités d'organisation de la mutualisation des risques et du choix de l'organisme gestionnaire dans les 6 mois précédant la nouvelle échéance quinquennale.

Article 1er

En vigueur étendu

Dans l'article 11.1 ' Prévoyance ' du chapitre 11 ' Prévoyance-Mutuelle-Retraite ' de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, l'intitulé de l'article 2. Décès-IPA devient : ' 3. Décès-IPA '.

Le texte de l'article restant inchangé.

Article 2

En vigueur étendu

Dans l'article 11.1 ' Prévoyance ' du chapitre 11 ' Prévoyance-Mutuelle-Retraite ' de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998 est introduit un nouvel article 2. Invalidité rédigé comme suit :

(voir cet article)

Article 3

En vigueur étendu

Dans l'article 11.1 ' Prévoyance ' du chapitre 11 ' Prévoyance-Mutuelle-Retraite ' de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, l'article 1. Incapacité est désormais rédigé comme suit :

(voir cet article)

Article 4

En vigueur étendu

Dans l'article 11.1 ' Prévoyance ' du chapitre 11 ' Prévoyance-Mutuelle-Retraite ' de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, l'article 11.1.6. Les cotisations est désormais libellé comme suit :

(voir cet article)

Article 5

En vigueur étendu

Dans l'article 11.1 ' Prévoyance ' du chapitre 11 ' Prévoyance, mutuelle, retraite ' de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, l'article 11.1.7 ' Institution gestionnaire ' est désormais libellé comme suit :

(voir cet article)

Article 6

En vigueur étendu

Dans l'article 11.1 ' Prévoyance ' du chapitre 11 ' Prévoyance, mutuelle, retraite ' de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, l'article 11.1.9 ' Modification, résiliation, dénonciation ' est désormais libellé comme suit :

(voir cet article)

Article 7

En vigueur étendu

Dans l'article 11.1 ' Prévoyance ' du chapitre 11 ' Prévoyance, mutuelle, retraite ' de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, l'article 11.2 ' Garantie frais médicaux (mutuelle) ' est désormais libellé comme suit :

(voir cet article)

Fait à Paris, le 12 décembre 2003.

Avenant n° 27 du 6 juillet 2004 relatif au travail du dimanche et des jours fériés

Signataires	
Organisations patronales	Groupement professionnel des golfs associatifs (GPGA), fédération française de golf, 68, rue Anatole-France, 92309 Levallois-Perret Cedex ; Syndicat des gestionnaires de golfs commerciaux (SGGC), c/o Golf de Forges-les-Bains, route du Général-Leclerc, BP 12, 91470 Forges-les-Bains.
Organisations de salariés	FGA-CFDT FTILAC-CFDT ; CFTC ; SNEPAT-FO ; CGT ; INOVA CFE-CGC ; INOVA/GPSG CFE-CGC.

En vigueur étendu

L'article 5.6 ' Travail du dimanche et des jours fériés ' est supprimé et remplacé comme suit :

(Voir cet article).

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

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

Avenant n° 29 du 14 septembre 2004 relatif à la révision de la grille de classification

Signataires	
Organisations patronales	Le groupement professionnel des golfs associatifs (GPGA), fédération française de golf, 68, rue Anatole-France, 92309 Levallois-Perret Cedex ; Le syndicat des gestionnaires de golfs commerciaux (SGGC) c/o golf de Forges-les-Bains, route du Général-Leclerc, BP 12, 91470 Forges-les-Bains,
Organisations de salariés	La FGA-CFDT ; La FTILAC-CFDT ; La CFTC ; Le SNEPAT-FO ; La CGT ; L'INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu

L'article 10.1 ' Classification ' est supprimé et remplacé comme suit :

(voir cet article)

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

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

Fait à Paris, le 14 septembre 2004.

Avenant n° 31 du 17 mars 2005 relatif à la prévoyance des cadres

Signataires	
Organisations patronales	Groupement professionnel des golfs associatifs (GPGA) ; Syndicat des gestionnaires de golfs commerciaux (SGGC).
Organisations de salariés	FGA-CFDT ; FTILAC-CFDT ; CFTC ; SNEPAT-FO ; CGT ; INOVA CFE-CGC.

En vigueur étendu

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux se sont réunis en commission paritaire le 17 mars 2005 pour examiner les conditions de mutualisation du régime de prévoyance mis en place par accord n° 4 du 1er octobre 1999, étendu par arrêté du 5 avril 2000. Cet examen a porté sur les comptes de résultat de la période écoulée.

A l'issue de cet examen, les partenaires sociaux décident :

- d'une part, de reconduire la désignation du GNP en tant qu'organisme assureur des garanties incapacité de travail, invalidité, décès pour une durée de 5 ans ;

- d'autre part, de reconduire la désignation de l'OCIRP en tant qu'organisme assureur de la garantie rente éducation pour une durée de 5 ans.

Les parties signataires conviennent de procéder à une nouvelle étude des modalités d'organisation des risques et du choix des organismes dans les 6 mois précédant la nouvelle échéance quinquennale.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 16 avril 2005 pour l'ensemble des entreprises figurant dans le champ d'application conventionnel.

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

Fait à Paris, le 17 mars 2005.

Avenant n° 32 du 1 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Groupement professionnel des golfs associatifs (GPGA) ; Syndicat des gestionnaires de golfs commerciaux (SGGCS).
Organisations de salariés	FGA - CFDT ; FTILAC - CFDT ; CFTC ; SNEPAT FO ; INOVA CFE - CGC.
Organisations dénonçantes	Le groupement des entrepreneurs de golf français et le groupement français des golfs associatifs, par lettre du 27 juin 2015 (BO n°2015-37)

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux du golf réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les partenaires sociaux du golf souhaitent en conséquence :

- réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;

- confirmer UNIFORMATION comme OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) dans son rôle de collecte et de gestion des fonds de la formation ;

- utiliser l'observatoire des métiers du golf pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation ;

- inciter les entreprises à anticiper leur besoin en compétence et les salariés à mettre en oeuvre le droit individuel à la formation tenant compte de la spécificité de la branche.

Le présent accord porte exclusivement sur la professionnalisation. Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les négociations afin d'élaborer un accord global relatif à la formation professionnelle.

Article 1er

En vigueur étendu

L'alinéa 2 de l'article 9.3.1 est remplacé par : ' 0,50 % au titre de la professionnalisation '.

Article 2

En vigueur étendu

L'alinéa 2 de l'article 9.3.2 est remplacé par : ' 0,15 % au titre de la professionnalisation '.

Article 3

En vigueur étendu

Il est rajouté un article 9.10 intitulé ' Professionnalisation '
(Voir cet article).

Article 4

En vigueur étendu

Il est rajouté un article 9.1.1 intitulé ' Observatoire des métiers du golf '
(Voir cet article).

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant vient en complément des dispositions législatives de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et du dialogue social. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger à ces dispositions.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à la date de signature.

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

Fait à Paris, le 1er juillet 2005.

Avenant n° 33 du 9 novembre 2005 portant additif à l'avenant n° 29 relatif aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	Groupement professionnel des golfs associatifs (GPGA) ; Syndicat des gestionnaires de golfs commerciaux (SGGC).
Organisations de salariés	FGA-CGT ; FTILAC-CFDT ; CFTC ; SNEPAT-FO ; CGT ; INOVA CFE-CGC.

En vigueur étendu

L'article 10.1 ' Classification ' est partiellement modifié comme suit.

(voir cet article)

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

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

Fait à Paris, le 9 novembre 2005.

Avenant n° 37 du 18 septembre 2007 portant modification de l'article 11.1 du chapitre XI sur la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	GFGA ; GGGF.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFTC ; FGA CFDT ; FNAF CGT ; F3C CFDT ; INOVA CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis le 18 septembre 2006 pour examiner les comptes de résultat du régime de prévoyance de la période écoulée et discuter des propositions d'amélioration du régime faites par l'organisme assureur désigné.

A l'issue de cet examen, et compte tenu des bons résultats du régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont décidé d'améliorer les garanties dudit régime par l'instauration d'une garantie frais d'obsèques conformément aux propositions faites par le GNP.

Article 1er

En vigueur étendu

Par le présent avenant, il est inséré à l'article 11. 1. 5 « Définition des garanties » du chapitre XI de la convention collective du golf du 13 juillet 1998, au point 2 « Décès IPA » après le b « Invalidité permanente et absolue (IPA) » une nouvelle garantie ainsi rédigée :

« c) Frais d'obsèques :

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

On entend par enfant à charge pour l'application de cette garantie l'enfant légitime, naturel, adoptif, ou recueilli du salarié, ayant moins de 18 ans ou moins de 26 ans s'il poursuit ses études et sans condition d'âge s'il est infirme ou invalide et titulaire à ce titre de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

On entend par conjoint, l'époux ou l'épouse du salarié, non séparé (e), non divorcé (e) de celui-ci. Est également assimilé au conjoint, le concubin ou le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité. »

Le taux de cotisation incluant cette nouvelle garantie demeure inchangé. Il est toutefois réparti comme suit :

	NON-CADRES
--	-------------------

NON-CADRES

	TA	TB
Décès	0, 19 %	0, 19 %
Frais d'obsèques	0, 05 %	-
Incapacité de travail	0, 15 %	0, 20 %
Invalidité	0, 09 %	0, 09 %
Revalorisation (incluse dans le taux invalidité)	-	-
Cotisation totale	0, 48 %	0, 48 %

La répartition de cette cotisation entre employeur et salarié demeure inchangée, tout en prenant en compte la nouvelle cotisation :

	COTISATION totale	À LA CHARGE de l'employeur	À LA CHARGE du salarié
	TA-TB	TA-TB	TA-TB
Décès	0, 19 %	0, 19 %	-
Frais d'obsèques	0, 05 %	-	0, 05 %
Incapacité de travail	0, 15 %	-	0, 15 %
Invalidité	0, 09 %	0, 09 %	-
Total	0, 48 %	0, 28 %	0, 20 %

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2008.

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Avenant du 20 novembre 2007 relatif à l'avis d'interprétation sur le champ d'application de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Groupement français des golfs associatifs (GFGA).
Organisations de salariés	F3C CFDT ; SNPG CFTC ; SNEPAT FO ; FNAF CGT ; INOVA CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Rappel du champ d'application
de la convention collective du Golf
Article 1.1
Chapitre Ier
Objet et validité de la convention
Champ d'application

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.

Avis d'interprétation étendu n° 1 relatif au champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998

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 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 pour déterminer l'activité de l'entreprise.

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et, à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Avenant n° 38 du 20 novembre 2007 relatif à la modification de la grille de classification (1)

Signataires	
Organisations patronales	Groupement français des golfs associatifs (GFGA) ; Groupement des gestionnaires de golfs français (GGGF).

Signataires	
Organisations de salariés	F3C-CFDT ; SNPG-CFTC ; SNEPAT-FO ; FNAF-CGT ; INOVA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant conclu à la suite des négociations du 18 septembre 2007 complète la grille de classification des emplois de la convention collective nationale du golf.

avant le 31 décembre 2010.
(Arrêté du 2 juin 2008, art. 1er)

Article 1er

En vigueur étendu

Le diplôme d'Etat spécialité « perfectionnement sportif » mention golf est intégré dans les groupes IV et V (colonne exemples de compétences acquises par diplôme ou expérience professionnelle) de la grille de classification des emplois.

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

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

Avenant n° 36 du 20 novembre 2007 relatif à la durée du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Groupement français des golfs associatifs (GFGA) ; Groupement des gestionnaires de golfs français (GGGF).
Organisations de salariés	F3C CFDT ; SNPG CFTC ; INOVA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu à la suite des négociations menées en 2007, se substitue de plein droit à certains articles relatifs au chapitre V concernant la durée du temps de travail de la convention collective nationale du golf.

Révision de l'article 5.1 « Durée légale du travail »

Article 1er

En vigueur étendu

Cet article annule et remplace certains paragraphes ou sous-articles de l'article 5. 1 des avenants n° s 15, 16 et 18 de la convention collective nationale du golf.

Article 5. 1

Durée légale du travail

5. 1. 2. Heures supplémentaires.

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

Les 100 premières heures (ou 90 en cas de modulation) sont faites sur demande de l'employeur. Ces heures seront obligatoirement payées avec les majorations conventionnelles prévues. Cependant, elles pourront être récupérées, si le salarié en fait la demande expresse par écrit, *et dans ce cas, cette décision devra être déposée par l'employeur auprès de l'inspection du travail dont dépend son entreprise* (1). En effet, les partenaires sociaux rappellent que l'esprit du texte conventionnel est de rémunérer les heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires, effectuées au-delà des 100 ou 90 premières heures en cas de modulation, seront faites sur demande de l'employeur et sur la base du volontariat pour le salarié. Dans ce cas, un salarié sera libre d'accepter ou de refuser de faire des heures supplémentaires. Tout refus ne pourra en aucun cas entraîner un licenciement pour motif réel et sérieux. Ces heures seront obligatoirement payées avec les majorations conventionnelles prévues. Cependant, elles pourront être récupérées, si le salarié en fait la demande expresse par écrit. *De plus, cette décision devra être déposée par l'employeur auprès de l'inspection du travail dont dépend son entreprise.* (2)

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

5. 1. 2. 1. Dispositions générales.

5. 1. 2. 1. 1. Pour les premières heures supplémentaires effectuées à la demande de l'employeur :

Pour les 100 premières heures supplémentaires annuelles :

Régime général : règlement

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

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

Régime dérogatoire sur demande expresse écrite du salarié : récupération

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

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

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

Régime général : règlement

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

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

Régime dérogatoire sur demande expresse écrite du salarié : récupération

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

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

5. 1. 2. 1. 2. Pour les heures supplémentaires suivantes effectuées à la demande de l'employeur et sur la base du volontariat de la part du salarié :

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

Régime général : règlement

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

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

Régime dérogatoire sur demande expresse écrite du salarié : récupération

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

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

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

Régime général : règlement

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

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

Régime dérogatoire sur demande expresse écrite du salarié : récupération

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

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

5. 1. 2. 1. 3. Pour les heures supplémentaires faites en cas de dépassement de la durée annuelle du temps de travail effectif dans le cadre d'une modulation du temps de travail :

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

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

5. 1. 2. 1. 4. Repos compensateur légal.

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

Dans les entreprises d'au plus 10 salariés :

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

Dans les entreprises de plus de 10 salariés :

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

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

Ce repos est ouvert dès que le salarié totalise 7 heures de repos. Il doit être pris dans les 6 mois qui suivent l'ouverture des droits, par journée ou demi-journée. Chaque journée ou demi-journée correspond au nombre d'heures que le salarié aurait travaillé au cours de cette journée ou demi-journée. Lorsque l'obligation de respecter le délai de 6 mois aurait pour effet de situer le repos à l'intérieur de la période du 1er juillet au 31 août pendant laquelle il ne peut être pris, le délai de 6 mois se trouve suspendu dès l'ouverture de cette période pour recommencer à courir au terme de celle-ci. Un état des heures supplémentaires effectuées, des heures de repos compensateur de remplacement et, le cas échéant, les heures de repos compensateur légal prises ainsi que les crédits d'heures correspondants disponibles devra être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et annexé au bulletin de paie du salarié. Il comportera une mention notifiant l'ouverture des droits aux repos compensateurs, les modalités et le délai dans lequel ils doivent être pris.

5. 1. 3. Contingent annuel d'heures.

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

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

(1) Termes exclus de l'extension.

(Arrêté du 20 octobre 2008, art. 1er)

(2) Phrase exclue de l'extension.

(Arrêté du 20 octobre 2008, art. 1er)

Clause de révision

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux souhaitent prolonger de 12 mois supplémentaires la période d'examen des dispositions négociées dans l'avenant n° 36.

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises figurant dans le champ d'application conventionnel dès la date de publication de l'arrêté d'extension. Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Avenant n° 40 du 2 avril 2008 relatif au champ d'application de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Groupement français des golfs associatifs (GFGA).
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGT-FO ; CGT ; CFE-CGC.

En vigueur étendu

Objet : avenant à la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998 modificatif de l'article 1. 1 Champ d'application.

Il est ajouté à l'article 1. 1 Champ d'application les dispositions suivantes :

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

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

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

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

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et, à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Avenant n° 41 du 17 septembre 2008 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	GFGA ; GGGF.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

En vigueur étendu

Par le présent avenant, le tableau de répartition de la cotisation entre employeur et salarié est modifié comme suit :

(En pourcentage.)

	COTISATION TOTALE		À LA CHARGE de l'employeur	À LA CHARGE du salarié	
	TA	TB	TA-TB	TA	TB
Décès	0, 19	0, 19	0, 19	-	-
Frais d'obsèques	0, 05	-	-	0, 05	-
Incapacité de travail	0, 15	0, 20	-	0, 15	0, 20
Invalidité	0, 09	0, 09	0, 09	-	-
Total	0, 48	0, 48	0, 28	0, 20	0, 20

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Avenant n° 42 du 17 novembre 2008 relatif au droit individuel à la formation (DIF)

Signataires	
Organisations patronales	GFGA ; GGGF.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.
Organisations dénonçantes	Le groupement des entrepreneurs de golf français et le groupement français des golfs associatifs, par lettre du 27 juin 2015 (BO n°2015-37)

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux du golf réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Les partenaires sociaux du golf souhaitent en conséquence :

- réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;
- confirmer Uniformation comme organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dans son rôle de collecte et de gestion des fonds de la formation ;
- utiliser l'observatoire des métiers du golf pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation ;
- inciter les entreprises à anticiper leur besoin en compétences et les salariés à mettre en oeuvre le droit individuel à la formation tenant compte de la spécificité de la branche.

Le présent accord porte exclusivement sur le droit individuel à la formation.

Le chapitre IX de la convention collective du golf est complété par les dispositions suivantes.

Article 1er

En vigueur étendu

Il est créé un article :

Droit individuel à la formation (DIF)

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. »

Article 2

En vigueur étendu

Il est rajouté un article :

« Article 9. 3. 4

Répartition de la contribution professionnalisation

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. »

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable au 1er janvier 2009.

Article 4

En vigueur étendu

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

Avenant n° 44 du 16 septembre 2009 relatif aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	GFGA ; GGGF.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu à la suite des négociations du 16 septembre 2009, complète la grille de classification des emplois et la grille des emplois repères de la convention collective nationale du golf.

Article 1er

En vigueur étendu

La grille de classification des emplois prévue à l'article 10. 1 de la convention collective nationale du golf est supprimée et remplacée comme suit :

GRUPE	DÉFINITION GÉNÉRALE	DÉFINITION COMPLÉMENTAIRE	EXEMPLES DE COMPÉTENCES acquises par diplôme ou expérience professionnelle
I Employés, ouvriers	Exécution de tâches prescrites n'exigeant pas d'adaptation à l'emploi.	Effectue des tâches dont les conditions d'exécution sont indiquées par un responsable.	Sans formation spécifique ou sans expérience professionnelle
II Employés, ouvriers	Exécution avec délégation de tâches prescrites exigeant une adaptation à l'emploi de courte durée.	Effectue sous le contrôle d'un responsable des tâches dont les conditions d'exécution peuvent comporter une part limitée d'initiative.	CAP BEP CS jardinier de golf CS mécanicien de golf ou expérience professionnelle équivalente
III Employés, ouvriers	Exécution avec délégation de tâches prescrites exigeant une formation préalable et une adaptation à l'emploi.	Effectue sous le contrôle d'un responsable des tâches dont les conditions d'exécution peuvent comporter une part d'initiative.	Compétences confirmées ou supérieures à celles du groupe II ou équivalentes

IV Techniciens	Prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation comportant une responsabilité technique : choix entre un nombre limité de modes d'exécution et de succession d'opérations ; possibilité d'emploi de moyens et de méthodes complexes.	Effectue sous le contrôle d'un responsable des tâches complexes avec l'initiative des conditions d'exécution, ce qui induit un contrôle discontinu de son activité et la nécessité de rendre compte dès la décision prise.	Bac BTA BEES golf 1er degré Brevet professionnel JEPS BT mécanicien TH jardinier de golf spécialisé TH intendant de terrain ou expérience professionnelle équivalente
V Techniciens, agents de maîtrise	Responsable de mission chargé d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation : choix entre un nombre important de modes d'exécution et de succession d'opérations ; emploi de moyens et de méthodes complexes et nombreux.	Assure la responsabilité d'un service ou d'une mission et / ou l'organisation du travail d'une ou plusieurs personnes, ce qui induit un contrôle discontinu de son activité et l'obligation de rendre compte régulièrement à des périodes non déterminées ; bénéficie d'une autonomie technique définie et encadrée sous contrôle d'une autorité hiérarchique et / ou fonctionnelle.	BTS DUT TH intendant de terrain ou équivalent BEES golf 2e degré DUT GEA golf Diplôme d'Etat (DE) spécialisé perfectionnement sportif mention golf ou expérience professionnelle équivalente
VI Cadres	Direction d'un secteur d'activité sous le contrôle de la direction du golf ou direction de golf.	Assume la responsabilité de la réalisation des objectifs fixés par une autorité hiérarchique supérieure ; bénéficie d'une autonomie technique totale ; a un pouvoir de choix et de décision pour tout ce qui concerne la réalisation, le suivi et le contrôle des actions décidées par une autorité supérieure.	Diplôme d'Etat supérieur (DES) spécialisé perfectionnement sportif mention golf Compétences confirmées ou supérieures à celles du groupe V ou équivalentes
VII Cadres	Direction avec délégation de responsabilité émanant des instances statutaires de l'association ou de l'entreprise. A la charge de proposer les moyens de mise en oeuvre et de prendre les mesures d'application après accord.	Arrête les objectifs et les moyens avec les instances statutaires et en assure la réalisation ; a un pouvoir de choix et de décision pour tout ce qui concerne les mesures d'application, la réalisation, le suivi et le contrôle des actions décidées par une autorité supérieure.	Compétences confirmées ou supérieures à celles du groupe VI ou équivalentes
Hors groupe	Mandataires sociaux, directeurs généraux.		

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

Article 2

En vigueur étendu

La grille des emplois repères prévue à l'article 10. 1 de la convention collective nationale du golf est supprimée et remplacée comme suit :

Emplois repères

ENTRETIEN DE TERRAIN	ACCUEIL ET ANIMATION	ADMINISTRATION services généraux	ENSEIGNEMENT	BOUTIQUE	BAR RESTAURANT
Ouvrier jardinier Practiceman	Personnel d'accueil Caddy master Starter Commissaire de parcours	Femme de ménage		Vendeur	Plongeur Commis de cuisine Serveur Commis de salle
Ouvrier jardinier Jardinier de golf Mécanicien de golf Fontainier	Personnel d'accueil Animateur de garderie Animateur de parcours	Aide-comptable		Vendeur	Commis de cuisine Barman Serveur Chef de partie
Jardinier de golf Jardinier spécialisé Mécanicien de golf Fontainier Responsable entretien terrain	Personnel d'accueil Responsable d'accueil Animateur de garderie	Comptable 1er échelon Secrétaire comptable Responsable des services généraux	Enseignant de golf	Vendeur Responsable boutique	Premier de cuisine Chef de rang Chef de partie Second de cuisine
Jardinier spécialisé Intendant de terrain d'une micro ou d'une petite structure Intendant de terrain adjoint d'une structure standard	Responsable d'équipe d'accueil	Comptable 2e échelon Directeur de golf d'une micro-structure Adjoint de direction d'une petite structure	Enseignant de golf Entraîneur de club	Responsable boutique Gestionnaire boutique	Chef de cuisine Chef de rang Responsable de salle Maître d'hôtel
Intendant de terrain d'une petite structure Intendant de terrain adjoint d'une structure standard Intendant de terrain d'une structure standard à délégation strictement limitée	Responsable d'équipe d'accueil et de gestion sportive	Directeur adjoint de golf Directeur de golf d'une petite structure Adjoint de direction d'une structure standard	Enseignant de golf Responsable enseignement Entraîneur de club Entraîneur de haut niveau	Gestionnaire boutique	Responsable restauration Maître d'hôtel Chef de cuisine Directeur de restauration
Intendant de terrain d'une structure standard Surintendant de terrain		Directeur de golf d'une structure standard	Responsable enseignement Entraîneur de club Entraîneur de haut niveau		Directeur de restauration
Surintendant de terrain		Directeur de golf	Entraîneur de haut niveau		

Article 3

En vigueur étendu

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

Dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

Avenant n° 45 du 16 septembre 2009 portant diverses modifications à la convention

Signataires	
Organisations patronales	GFGA ; GGGF.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant conclu à la suite des négociations menées en 2009 se substitue de plein droit ou complète certains articles de la convention collective nationale du golf.

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur étendu

L'article 4. 4. 3 « La retraite » est supprimé et remplacé comme suit :

« 4. 4. 3. 1. Le départ à la retraite

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

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

Le salarié a droit à une indemnité égale à l'indemnité de licenciement conventionnelle plafonnée à 3 fois le salaire mensuel brut.

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

4. 4. 3. 2. La mise à la retraite

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

4. 4. 3. 2. 1. Procédure

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

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

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

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

Article 3

En vigueur étendu

L'article 4. 4. 4. 1 est complété par l'ajout du paragraphe suivant :

« Selon les dispositions des articles L. 1232-1 et L. 1233-2 modifiés par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, article 4, parue au Journal officiel du 26 juin 2008, tout licenciement pour motif personnel ou pour motif économique doit être motivé individuellement dans les conditions définies par le code du travail et justifié par une cause réelle et sérieuse. »

Article 4

En vigueur étendu

L'article 4. 4. 4. 4 « L'indemnité de licenciement » est supprimé et remplacé comme suit :

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

- pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise : 1 / 5 du salaire mensuel par année d'ancienneté lorsque celle-ci est supérieure à 1 an, augmentée de 2 / 15 du salaire mensuel par année d'ancienneté au-delà de la 10e année.

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

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1 / 12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1 / 3 de la rémunération brute des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

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

Article 5

En vigueur étendu

L'article suivant est ajouté :

« 4.4.5. Rupture conventionnelle

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

4.4.5.1. La procédure légale de rupture conventionnelle

4.4.5.1.1. Entretiens

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

Le salarié peut se faire assister selon 2 modalités distinctes :

1. En présence d'institutions représentatives du personnel, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou de tout autre salarié ;
2. En l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise, par un salarié de l'entreprise ou par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

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

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

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

Trois entretiens au minimum doivent être organisés :

- un premier entretien de cadrage, qui permet d'engager les pourparlers ;
- un entretien de négociations pendant lequel on définit les conditions financières et matérielles de la rupture ;
- un entretien dédié à la signature de la rupture conventionnelle, qui doit notamment porter sur :
 - le montant de l'indemnité ;
 - la date de la rupture ;
 - l'utilisation ou non du droit individuel à la formation ;
 - les autres avantages, tels que le véhicule de fonction, le téléphone portable, etc.

4.4.5.1.2. Signature d'un formulaire d'homologation

Un formulaire de demande d'homologation doit être signé concomitamment par l'employeur et le salarié. Il est établi en 3 exemplaires dont 1 sera envoyé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

4.4.5.1.3. Délai de rétractation

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

Le délai de 15 jours calendaires démarre le lendemain de la date de signature et se termine au 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. »

Article 6

En vigueur étendu

L'article 4. 5. 2 est supprimé et remplacé comme suit :

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

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

Article 7

En vigueur étendu

L'article 5. 1. 2. « Heures supplémentaires » est modifié comme suit :

La partie de phrase suivante du 2e paragraphe : « et, dans ce cas, cette décision devra être déposée par l'employeur auprès de l'inspection du travail dont dépend son entreprise » est supprimée.

La dernière phrase du 3e paragraphe : « De plus, cette décision devra être déposée par l'employeur auprès de l'inspection du travail dont dépend l'entreprise » est supprimée.

Article 8

En vigueur étendu

La clause 2 de l'avenant n° 36 de la convention collective nationale du golf relatif à la durée du temps de travail signé le 20 novembre 2007 est modifiée comme suit :

« Article 2

Clause de révision

Les partenaires sociaux souhaitent prolonger de 12 mois supplémentaires la période d'examen des dispositions négociées dans l'avenant n° 36. »

Article 9

En vigueur étendu

L'article suivant est ajouté :

« 5. 1. 4. Informations des salariés

L'employeur doit consulter au moins une fois par an le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sur les modalités d'utilisation du contingent et de son dépassement. »

Article 10

En vigueur étendu

L'article 7. 1. 2 est supprimé et remplacé comme suit :

« 7. 1. 2. La durée minimale du travail

Tout salarié en CDI qui justifie au cours de la période de référence avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps de travail effectif de 10 jours a acquis 2 jours et demi ouvrables de congé par mois de travail.

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

Dépôt

Article 11

En vigueur étendu

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

Avenant n° 46 du 16 septembre 2009 relatif à la prévoyance des non-cadres

Signataires	
Organisations patronales	GFGA ; GGGF.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

En vigueur étendu

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux se sont réunis en commission paritaire prévoyance de la branche du golf le 1er juillet 2009 pour examiner les conditions de la mutualisation du régime de prévoyance mis en place par l'accord n° 4 du 1er octobre 1999, étendu par arrêté du 5 avril 2000.

A l'issue de cette réunion, les partenaires sociaux décident de reconduire la désignation du GNP en tant qu'organisme assureur des garanties incapacité de travail, invalidité, décès, pour une durée de 6 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2009.

Article unique

Le présent avenant prend effet le 1er juillet 2009 pour l'ensemble des entreprises.

Avenant n° 47 du 16 septembre 2009 relatif au fonds d'aide au développement du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	GFGA ; GGGF.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Ajout de l'article 2.3 « Fonds d'aide au développement du paritarisme »

Article 1er

En vigueur étendu

Cet article est rédigé comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

L'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, Uniformation, 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. »

Modification de l'article 2.2.3 « Fonctionnement de la CPNEF »

Article 2

En vigueur étendu

La cotisation fixée à l'article 2. 2. 3 pour les frais de fonctionnement de la CPNEF est supprimée. Le financement de la CPNEF est inclus dans la cotisation fixée au nouvel article 2. 3. 3. 1.

Cet article est ainsi modifié :

« 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. »

Dépôt

Article 3

En vigueur étendu

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

Avenant n° 48 du 27 janvier 2010 relatif à la prévoyance du personnel cadre

Signataires	
Organisations patronales	Le GFGA ; Le GGGF,
Organisations de salariés	La CGT ; La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC,

En vigueur étendu

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux de la branche professionnelle du golf se sont réunis en commission paritaire de prévoyance le 18 novembre 2009 pour examiner les conditions de la mutualisation du régime de prévoyance du personnel cadre instauré par l'avenant n° 4 du 1er octobre 1999 et prolongé par l'avenant n° 31 du 17 mars 2005.

A l'issue de cette réunion, les partenaires sociaux décident de reconduire la désignation du GNP en tant qu'organisme assureur des garanties incapacité de travail, invalidité, décès (sous forme d'un capital) et l'OCIRP en tant qu'organisme assureur de la rente éducation pour la durée allant du 1er janvier au 31 décembre 2010.

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2010.

Avenant n° 49 du 27 janvier 2010 relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre

Signataires	
Organisations patronales	Le GFGA ; Le GGGF,

Signataires	
Organisations de salariés	La CGT ; La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC,

En vigueur étendu

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux de la branche professionnelle du golf se sont réunis en commission paritaire de prévoyance le 18 novembre 2009 pour examiner les conditions de la mutualisation du régime de prévoyance prévu au chapitre XI de ladite convention collective.

A l'issue de cette réunion, les partenaires sociaux décident de reconduire la désignation du GNP en tant qu'organisme assureur des garanties incapacité de travail, invalidité, décès, pour une durée de 1 an, soit du 1er janvier au 31 décembre 2010.

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2010.

Avenant n° 50 du 27 janvier 2010 relatif à la modification de la grille de classification

Signataires	
Organisations patronales	GFGA ; GGGF.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant conclu à la suite des négociations du 18 novembre 2009 complète la grille de classification des emplois de la convention collective nationale du golf.

Article unique

En vigueur étendu

La certification d'intendant de terrain de golf est intégré dans les groupes V, VI et VII, colonne « Exemples de compétences acquises par diplôme ou expérience professionnelle », de la grille de classification des emplois.

Le TH intendant de terrain est supprimé des groupes IV et V, colonne « Exemples de compétences acquises par diplôme ou expérience professionnelle », de la grille de classification des emplois.

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

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

Avenant n° 51 du 22 juin 2010 relatif à la prévoyance des salariés non cadres

Signataires	
Organisations patronales	La GFGA ; La GEGF,
Organisations de salariés	La CGT ; La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 11.1 « Prévoyance » du chapitre XI « Prévoyance. - Mutuelle. - Retraite » sont remplacées comme suit :

« 11.1. Prévoyance des salariés non cadres

11.1.1. Champ d'application

1. Entreprises concernées par l'accord collectif de prévoyance

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

2. Salariés couverts

Pour la garantie décès, tous les salariés non cadres des entreprises visées au 1 du présent article sont couverts sans condition d'ancienneté.

Pour la garantie incapacité et invalidité de travail, sont couverts par le présent accord 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 visés à l'article 11.1.6.

Sont exclus du présent accord les salariés non cadres bénéficiant d'un contrat de travail à durée déterminée de moins de 12 mois. (1)

11.1.2. Organismes assureurs

La gestion du régime de prévoyance défini par le présent accord est assurée par CCPMA Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

Il est précisé que la rente éducation est garantie par l'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, sis 10, rue Camba-cérès, 75008 Paris.

11.1.3. Adhésion des entreprises et affiliation des salariés

1. Adhésion des entreprises

L'adhésion au contrat collectif de prévoyance mettant en œuvre le régime défini par le présent accord est obligatoire pour l'ensemble des entreprises visées à l'article 11.1.1.1.

Cependant, les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance au 1er janvier 2011 et comprenant l'ensemble des garanties pour un niveau de prestations supérieures à celles définies à l'article 11.1.4 ne sont pas tenues de remettre en cause leurs propres garanties.

En revanche, les entreprises ayant mis en place avant le 1er janvier 2011 un régime de prévoyance d'un niveau égal ou inférieur aux garanties définies à l'article 11.1.4 doivent le résilier de manière à rejoindre le régime conventionnel ainsi défini à compter de la date de son entrée en vigueur.

2. Affiliation des salariés

Le présent accord a pour objet l'affiliation de l'ensemble des salariés visés à l'article 11.1.1.2 au contrat collectif de prévoyance.

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

Seuls les salariés non cadres ayant acquis 3 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise seront affiliés aux garanties invalidité, incapacité temporaire et permanente de travail. L'affiliation prendra effet à compter du premier jour du mois civil suivant l'acquisition de la condition d'ancienneté.

Les salariés visés à l'article 11.1.6 pourront être affiliés dès leur embauche.

Les garanties « incapacité temporaire, incapacité permanente, invalidité et décès » définies par le présent accord, 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 du résumé des garanties définies à l'article 11.1.4.

11.1.4. Définition des garanties

1. Incapacité temporaire de travail

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

Délai de franchise :

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).

Condition d'ancienneté :

L'indemnité journalière complémentaire sera versée à tous les salariés non cadres ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à l'exception des salariés visés à l'article 11.1.6, qui pourront bénéficier de l'indemnité journalière complémentaire dès leur embauche.

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 qui, par le fait d'un nombre d'heures insuffisant (moins de 200 heures par trimestre civil), n'ouvre pas droit à perception des indemnités du régime de base 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 mise à la retraite.

2. Invalidité et incapacité permanente

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 :

- 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 ;
 - d'être en apprentissage ;
 - 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 ;
 - 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 ;
 - 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, sous réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la date du décès du parent participant.

Capital décès :

En cas de décès du salarié, CCPMA Prévoyance verse au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) 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 égale à :

- 5 % du salaire annuel brut limité aux tranches A et B jusqu'au 16e anni-versaire ;
- 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 de référence 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 de père et de mère.

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.

11.1.5. 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 soumis à cotisations sociales.

11.1.6. 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 l'accord font l'objet, à leur demande et sans condition d'ancienneté, d'un transfert de leurs droits aux garanties définies à l'article 11.1.4 dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les 9 mois suivant la fin de leur précédent contrat de travail.

La demande d'un transfert des droits aux garanties devra être formulée par le salarié au moment de l'embauche.

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.

11.1.7. Revalorisation des prestations

Les prestations servies par CCPMA Prévoyance au titre des garanties invalidité et incapacité temporaire et permanente de travail sont revalorisées annuellement en fonction du pourcentage d'augmentation de la valeur du point ARRCO.

Les prestations complémentaires d'incapacité de travail, temporaire et permanente, dont le versement est maintenu par un précédent organisme assureur au niveau atteint à la date d'effet de l'adhésion au contrat collectif de prévoyance ou à la date d'entrée dans le groupe assuré sont revalorisées annuellement en fonction du pourcentage d'augmentation de la valeur du point ARRCO.

Le montant des prestations rente éducation fait l'objet d'une revalorisation en fonction d'un coefficient et d'une périodicité fixés par le conseil d'administration de l'OCIRP.

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

Les anciens salariés non cadres dont le contrat de travail a été rompu (sauf licenciement pour faute lourde) peuvent, sous certaines conditions, continuer à bénéficier des garanties du présent régime de prévoyance.

Conditions de maintien des droits :

Afin de continuer à bénéficier des garanties, les anciens salariés doivent remplir les conditions suivantes :

- avoir été affiliés et ouvrir droit au présent régime avant la rupture de leur contrat de travail ;
- ne pas avoir renoncé au droit à portabilité dans le délai de 10 jours suivant la date de rupture de leur contrat de travail ;
- être indemnisé par le régime de l'assurance chômage.

Le salarié devra justifier auprès de son ancien employeur de ses droits à l'assurance chômage.

Durée du maintien des droits :

La durée de ce maintien est égale à la durée du dernier contrat de travail de l'ancien salarié appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

Le bénéfice de la portabilité des droits prévoyance du présent régime cesse :

- à la fin de la durée de la portabilité, soit au plus tard 9 mois après la rupture du contrat de travail ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle par l'ancien salarié non cadre ;
- dès lors que l'ancien salarié non cadre ne bénéficie plus des prestations de l'assurance chômage ;
- en cas de révision ou de dénonciation du présent régime par l'une des parties.

Financement :

Le bénéfice de la portabilité des droits prévoyance est acquis sans versement de cotisation supplémentaire lors de la rupture du contrat de travail. Le

financement du maintien de ces garanties est assuré par un système de mutualisation.

Indemnisation pendant la période de portabilité :

Les garanties incapacité de travail ne peuvent avoir pour effet de porter le total des indemnités nettes servies à l'ancien salarié non cadre par les régimes de base et complémentaires à une somme supérieure à celles des allocations chômage nettes qu'il aurait perçues au titre de la même période.

11.1.9. Cotisations

1. Taux, assiette, répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement des garanties définies dans le présent accord sont assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de la sécurité sociale ou de la MSA, la cotisation étant répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 11.1.1 du présent accord.

Elles sont appelées pour les salariés :

- dès l'embauche, pour les cotisations décès ;
- à compter de 3 mois, pour les garanties invalidité et incapacité temporaire et permanente.

Pour les salariés visés à l'article 11.1.6, l'ensemble des cotisations sera appelé à compter de la nouvelle embauche.

(En pourcentage.)

Prestation	Tranche A			Tranche B		
	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale	Total
Capitaux décès toutes causes	0,13		0,13	0,13		0,13
Frais d'obsèques		0,02	0,02			
Rente éducation	0,06	0,06	0,12	0,05	0,07	0,12
Total décès	0,19	0,08	0,27	0,18	0,07	0,25
Incapacité temporaire d'origine privée		0,08	0,08		0,08	0,08
Incapacité temporaire d'origine professionnelle		0,04	0,04		0,04	0,04
Incapacité permanente et invalidité	0,10		0,10	0,10		0,10
Totalité incapacité et invalidité	0,10	0,12	0,22	0,10	0,12	0,22
Total décès + incapacité	0,29	0,20	0,49	0,28	0,19	0,47

2. Caractère obligatoire du régime

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.

3. Evolution ultérieure des cotisations

Toute augmentation de cotisation fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant.

11.1.10. Réexamen du régime

Les parties signataires examineront au moins tous les 5 ans, sur la base des résultats communiqués chaque année par CCPMA Prévoyance, les conditions et les modalités de la mutualisation des risques conformément aux dispositions des articles L. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

11.1.11. Durée. - Révision. - Dénonciation

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être modifié selon le dispositif prévu aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé à tout moment par les parties signataires du présent accord. La dénonciation sera régie par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à 6 mois.

En cas de dénonciation du présent accord ou de changement d'organisme assureur :

- les prestations d'incapacité temporaire et permanente en cours de service seront maintenues par CCPMA Prévoyance à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;

- il appartiendra aux parties signataires du présent accord 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 par CCPMA Prévoyance au titre des garanties incapacité temporaire et permanente prévues au présent accord. »

(1) Alinéa du 2 de l'article 11.1.1 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 1242-14 du code du travail.
(Arrêté du 1er avril 2011, art. 1er)

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet le 1er janvier 2011.

Article 3

En vigueur étendu

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

Avenant n° 52 du 22 juin 2010 relatif à la prévoyance des cadres

Signataires	
Organisations patronales	La GFGA ; La GEGF,
Organisations de salariés	La CGT ; La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC,

Article 1er

Le présent avenant abroge l'avenant n° 4 du 1er octobre 1999 et modifie les dispositions du chapitre XI « Prévoyance. - Mutuelle. - Retraite » :

L'article 11.2 « Garantie frais médicaux » est remplacé par l'article 11.2 « Prévoyance des salariés cadres ».

L'article 11.2 « Garantie frais médicaux » devient l'article 11.3 « Complémentaire frais de santé pour les salariés cadres et non cadres ».

L'article 11.3 « Retraite complémentaire » devient l'article 11.4 « Retraite complémentaire ».

L'article 11.2 « Prévoyance des salariés cadres » est rédigé comme suit :

« 11.2. Prévoyance des salariés cadres

11.2.1. Champ d'application

1. Entreprises concernées par l'accord collectif de prévoyance

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

2. Salariés couverts

Sont couverts par le présent accord tous les salariés cadres des entreprises visées au 1 du présent article sans condition d'ancienneté.

Toutefois, le régime mis en place dans le cadre de la convention collective précitée 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. Organismes assureurs

La gestion du régime de prévoyance défini par le présent accord est assurée par CCPMA Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

Il est précisé que la rente éducation et la rente de conjoint sont garanties par l'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, sis 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.

11.2.3. Adhésion des entreprises et affiliation des salariés

1. Adhésion des entreprises

L'adhésion au contrat collectif de prévoyance mettant en œuvre le régime défini par le présent accord est obligatoire pour l'ensemble des entreprises visées à l'article 11.2.1.1.

Cependant, les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance au 1er janvier 2011 et comprenant l'ensemble des garanties pour un niveau de prestations 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 2011 un régime de prévoyance d'un niveau égal ou inférieur aux garanties définies à l'article 11.2.4 doivent le résilier de manière à rejoindre le régime conventionnel ainsi défini à compter de la date de son entrée en vigueur.

2. Affiliation des salariés

Le présent accord a pour objet l'affiliation de l'ensemble des salariés visés à l'article 11.2.1.2 au contrat collectif de prévoyance.

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

Les garanties « incapacité temporaire, incapacité permanente, invalidité et décès » définies par le présent accord, 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 11.2.4.

11.2.4. Définition des garanties

1. Incapacité temporaire de travail

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

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.

Condition d'ancienneté :

L'indemnité journalière sera versée à tous les salariés cadres sans condition d'ancienneté dans l'entreprise.

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 qui, par le fait d'un nombre d'heures insuffisant (moins de 200 heures par trimestre civil), n'ouvre pas droit à perception des indemnités du régime de base 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 3 événements suivants : reprise d'activité, classement en invalidité par le régime de base et mise à la retraite.

2. Invalidité et incapacité permanente

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 ;
- une rente de conjoint ;
- 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 ;
 - d'être en apprentissage ;
 - 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 ;
 - 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 ;
 - 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, sous réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la date du décès du parent participant.

Capital décès :

En cas de décès du salarié, il sera versé au bénéficiaire désigné un capital d'un montant égal à 110 % 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.

Majoration :

Le capital de base est majoré de :

- 50 % par enfant à charge au moment du décès ;
- 50 % 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.

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 ses études.

La rente est versée viagèrement aux enfants invalides déclarés avant leur 26e anniversaire. Elle est doublée pour les orphelins de père et de mère.

Rente de conjoint :

En cas de décès du salarié, il est versé au conjoint survivant une rente viagère d'un montant égal à 15 % du salaire annuel brut TA/ TB.

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.

11.2.5. 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 soumis à cotisations sociales.

11.2.6. Revalorisation des prestations

Les prestations servies par CCPMA Prévoyance au titre des garanties incapacité temporaire et permanente de travail sont revalorisées annuellement en fonction du pourcentage d'augmentation de la valeur du point ARRCO.

Les prestations complémentaires d'incapacité de travail, temporaire et permanente, dont le versement est maintenu par un précédent organisme assureur au niveau atteint à la date d'effet de l'adhésion au contrat collectif de prévoyance ou à la date d'entrée dans le groupe assuré, sont revalorisées annuellement en fonction du pourcentage d'augmentation de la valeur du point ARRCO.

Le montant des prestations rente éducation et rente de conjoint font l'objet d'une revalorisation en fonction d'un coefficient et d'une périodicité fixés par le conseil d'administration de l'OCIRP.

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

Les anciens salariés cadres dont le contrat de travail a été rompu (sauf licenciement pour faute lourde) peuvent sous certaines conditions continuer à bénéficier des garanties du présent régime de prévoyance.

Condition de maintien des droits :

Afin de continuer à bénéficier des garanties, les salariés doivent remplir les conditions suivantes :

- avoir été affiliés et ouvrir droit au présent régime avant la rupture de leur contrat de travail ;
- n'avoir pas renoncé au droit à portabilité dans le délai de 10 jours suivant la date de rupture de leur contrat de travail ;
- être indemnisés par le régime de l'assurance chômage.

Le salarié devra justifier auprès de son ancien employeur de ses droits à l'assurance chômage.

Durée du maintien des droits :

La durée de ce maintien est égale à la durée du dernier contrat de travail de l'ancien salarié appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

Le bénéfice de la portabilité des droits prévoyance est acquis sans versement de cotisation supplémentaire lors de la rupture du contrat de travail. Le financement du maintien de ces garanties étant assuré par un système de mutualisation.

Le bénéfice de la portabilité des droits prévoyance du présent régime cesse :

- à la fin de la durée de la portabilité, soit au plus tard 9 mois après la rupture du contrat de travail ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle par l'ancien salarié cadre ;
- dès lors que l'ancien salarié cadre ne bénéficie plus du régime de l'assurance chômage ;
- en cas de révision ou de dénonciation du présent régime par l'une des parties.

Indemnisation pendant la période de portabilité :

Les garanties incapacité de travail ne peuvent avoir pour effet de porter le total des indemnités nettes servies à l'ancien salarié cadre par les régimes de base et complémentaires à une somme supérieure à celles des allocations chômage nettes qu'il aurait perçues au titre de la même période.

11.2.8. Cotisations

1. Taux, assiette, répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement des garanties définies dans le présent accord sont assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de la sécurité sociale, la cotisation étant répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du participant.

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises.

Elles sont appelées pour les salariés dès leur embauche.

(En pourcentage.)

Prestation	Tranche A			Tranches B et C		
	Part patronale	Part salariale	Totale	Part patronale	Part salariale	Totale
Capital décès	0,47		0,47	0,25		0,25
Rente éducation	0,16		0,16	0,16		0,16
Rente de conjoint* (TA/ TB)	0,58		0,58	0,58		0,58
Frais d'obsèques	0,02		0,02			
Garantie décès	1,23		1,23	0,99		0,99
Incapacité temporaire d'origine privée	0,14	0,05	0,19		0,60	0,60
Incapacité temporaire d'origine professionnelle	0,05		0,05		0,05	0,05
Incapacité permanente et invalidité	0,08	0,07	0,15	0,19	0,14	0,33
Garantie incapacité et invalidité	0,27	0,12	0,39	0,19	0,79	0,98
Total décès + incapacité	1,50	0,12	1,62	1,18	0,79	1,97

2. Caractère obligatoire du régime

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.

3. Evolution ultérieure des cotisations

Toute augmentation de cotisations fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant.

11.2.9. Réexamen du régime

Les parties signataires examineront au moins tous les 5 ans, sur la base des résultats communiqués chaque année par CCPMA Prévoyance, les conditions et les modalités de la mutualisation des risques conformément aux dispositions des articles L. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

11.2.10. Durée, révision, dénonciation

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être modifié selon le dispositif prévu aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé à tout moment par les parties signataires du présent accord. La dénonciation sera régie par les articles L. 2261-9 et

suivants du code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à 6 mois.

En cas de dénonciation du présent accord ou de changement d'organisme assureur :

- les prestations d'incapacité temporaire et permanente en cours de service seront maintenues par CCPMA Prévoyance à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;
- il appartiendra aux parties signataires du présent accord 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 par CCPMA Prévoyance au titre des garanties incapacité temporaire et permanente prévues au présent accord. »

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet le 1er janvier 2011.

Article 3

En vigueur étendu

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

Avenant n° 53 du 22 juin 2010 relatif aux frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	GFGA.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Par le biais du présent avenant, les partenaires sociaux de la branche d'activité du golf ont souhaité mettre en place un régime national de protection sociale complémentaire.

Les partenaires sociaux de la branche d'activité concernée entendent ainsi :

- mutualiser les risques au niveau professionnel, ce qui, d'une part, permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petites tailles, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et, d'autre part, garantir l'accès aux garanties collectives, sans considération, notamment, de l'âge ou de l'état de santé ;
- permettre à l'ensemble des salariés du secteur de bénéficier d'une couverture santé offrant un bon niveau de garanties en contrepartie d'un coût raisonnable ;
- favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité de la branche ;
- conserver la maîtrise du régime au niveau national.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant constituera le nouvel article 11.3 de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998.

« Article 11.3

Complémentaire frais de santé pour les salariés cadres et non cadres

11.3.1. Champ d'application

11.3.1.1. Entreprises

Sont concernées par le présent avenant 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

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à tous les salariés cadres et non cadres ayant 3 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise, et relevant du champ d'application du présent avenant.

Toutefois, le régime mis en place dans le cadre de la convention collective précitée 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.

Pour les dispositions du présent avenant la condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert 3 mois d'ancienneté.

Ont par ailleurs la possibilité de solliciter une dispense afin de ne pas souscrire au présent régime les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous :

- salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire santé obligatoire dans le cadre d'un autre emploi ;
- salariés à temps partiel pour lesquels le montant de cotisation à leur charge représenterait 10 % ou plus de leur rémunération ;
- salariés bénéficiaires de la CMU-C ainsi que ceux bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ;
- salariés bénéficiant déjà, au jour de l'entrée en vigueur du régime mis en place par le présent avenant, en qualité d'ayant droit de leur conjoint, d'une couverture complémentaire santé collective obligatoire, pour un niveau de prestations au moins équivalent.

Dans le cas d'un salarié employé par plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent avenant, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné.

Il s'agit du premier employeur auprès duquel le salarié acquiert la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié concernés.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse du salarié concerné, qui devra produire chaque année les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense.

Au jour de l'entrée en vigueur du présent avenant, les salariés concernés doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du premier mois d'application de l'avenant, en joignant les justificatifs de leur situation.

Après l'entrée en vigueur de l'avenant, la demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition de 3 mois d'ancienneté.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d'adhésion facultative il doit en informer l'employeur.

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 cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

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

S'agissant des salariés ne remplissant pas la condition d'ancienneté permettant d'accéder au régime mis en place par le présent avenant, les partenaires sociaux ont souhaité qu'ils puissent accéder à un régime à adhésion volontaire offrant des prestations identiques à un taux de cotisation identique (1).

Ce régime est ouvert auprès du même organisme que celui désigné pour le régime obligatoire, il est défini dans la convention de gestion liant cet organisme aux partenaires sociaux. La cotisation qui en résulte est entièrement à la charge du salarié qui en assure le paiement mensuellement auprès de son employeur, à charge pour ce dernier d'en assurer le reversement à l'apéruteur conformément aux modalités de paiement de l'ensemble des cotisations défini à l'article 11.3.5.2 ci-après.

11.3.2. Garanties

Le présent régime couvre à titre obligatoire le salarié seul.

L'employeur peut également mettre en place une complémentaire santé familiale obligatoire couvrant le salarié et ses ayants droit.

Si l'employeur décide de ne pas mettre en place de complémentaire santé familiale obligatoire, le salarié peut opter pour une complémentaire santé familiale facultative.

Sont considérés comme ayants droit du salarié :

- le conjoint, concubin ou cosignataire du Pacs sur présentation de justificatifs ;
- les enfants âgés de moins de 18 ans non salariés et les enfants âgés de moins de 28 ans qui justifient :
- de la poursuite d'études ;
- d'un contrat d'apprentissage, d'une formation en alternance ;
- de leur première inscription en tant que demandeur d'emploi non indemnisé au titre de la réglementation en vigueur ;
- les personnes vivant sous le toit de l'assuré et à sa charge au sens fiscal du terme sur présentation d'un justificatif (ascendants, descendants et collatéraux), sauf refus exprès du représentant légal ;
- tout autre ayant droit reconnu par un régime obligatoire de base.

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

Ce régime s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits 'responsables' défini par l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et à ses différents décrets et arrêtés d'application et, à ce titre, les contributions patronales sont exonérées.

Ainsi, le présent régime ne rembourse ni les pénalités mises à la charge de l'assuré, notamment en cas de non-respect du parcours de soins, ni la participation forfaitaire et la franchise respectivement prévues aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

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

La nature et le montant des prestations du régime conventionnel sont présentés dans le tableau annexé à l'avenant.

11.3.3. Gestion du régime

Pour assurer la gestion du régime complémentaire obligatoire frais de santé défini dans le présent avenant et la mutualisation entre les salariés et les employeurs, les organisations signataires sont convenues, après avoir procédé à un appel d'offres, de désigner la CCMO Mutuelle, mutuelle soumise au livre II du code de la mutualité, n° 780508073, dont le siège social est fixé 6, avenue du Beauvaisis, PAE du Haut-Villé, BP 50993, 60014 Beauvais Cedex, en co-assurance avec la CCPMA Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris (50 % CCMO et 50 % CCPMA Prévoyance).

CCMO Mutuelle est l'apéruteur et le gestionnaire du régime. La relation entre CCMO Mutuelle et CCPMA Prévoyance est celle prévue dans les accords généraux signés entre ces deux organismes, à savoir : CCMO Mutuelle est apéruteur à hauteur de 50 % du risque et réassuré à 100 % par CCPMA Prévoyance, qui porte donc entièrement le risque et assure à ce titre la relation avec les partenaires sociaux, assisté de CCMO Mutuelle.

Les modalités et conditions de gestion sont définies dans la convention de gestion conclue entre les organismes assureurs et les partenaires sociaux signataires.

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

Les entreprises disposant déjà d'un régime obligatoire complémentaire frais de santé au jour de la signature du présent avenant, comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 11.3.2 pour un niveau de prestations supérieur, peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent avenant.

Par niveau de prestations supérieur, il faut entendre des garanties 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 11.3.6.

En revanche, les entreprises ayant mis en place, préalablement à la signature du présent avenant, un régime obligatoire complémentaire frais de santé de niveau égal ou inférieur aux garanties définies à l'article 11.3.2, doivent le résilier de manière à rejoindre le régime conventionnel national au plus tard le 1er janvier de l'année suivant la date de signature du présent avenant.

11.3.5. 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 conclusion du présent avenant. Les cotisations pourront être revues sans délai en cas de changement de ces textes, après consultation des signataires de l'avenant.

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

11.3.5.1. Taux de cotisations et répartition

Salarié seul :

Le taux global d'appel des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations définies à l'article 11.3.2, couvrant le salarié seul à titre obligatoire, est de 1,26 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et réparti comme suit :

- 40 % à la charge de l'employeur, soit un taux de 0,50 % du PMSS ;
- 60 % à la charge du salarié, soit un taux de 0,76 % du PMSS.

Famille (salarié et ses ayants droit) obligatoire :

Le taux global d'appel des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations définies à l'article 11.3.2, couvrant le salarié et sa famille (conjoint et enfants) à titre obligatoire, est de 3,30 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et réparti comme suit :

- 40 % à la charge de l'employeur, soit un taux de 1,32 % (PMSS) ;
- 60 % à la charge du salarié, soit un taux de 1,98 % (PMSS).

Les taux ci-dessus sont applicables pour l'exercice 2011 dans le cadre de la réglementation applicable au 1er janvier 2010.

Famille (salarié et ses ayants droit) facultatif :

Le taux global d'appel des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations définies à l'article 11.3.2, couvrant le salarié et sa famille (conjoint et enfants) à titre facultatif, est de 3,30 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et réparti comme suit :

- 40 % à la charge de l'employeur, sur la base du taux salarié seul, soit un taux de 0,50 % (PMSS) ;
- 60 % à la charge du salarié, soit un taux de 2,80 % (PMSS) se décomposant comme suit : 0,76 % du PMSS sur la base du taux salarié seul, majoré de la différence entre le taux famille et le taux salarié seul, soit 2,04 % (3,30 - 1,26).

Les taux ci-dessus sont applicables pour l'exercice 2011 dans le cadre de la réglementation applicable au 1er janvier 2010.

Cette répartition de la cotisation peut être négociée dans le cadre d'un accord d'entreprise mais, en tout état de cause, la participation de l'employeur ne pourra jamais être inférieure aux taux prévus ci-dessus.

11.3.5.2. Appel et recouvrement des cotisations

L'appel et le recouvrement des cotisations sont confiés à la CCMO Mutuelle, qui en délèguera la charge à la CCPMA Prévoyance, de façon à ce qu'un seul appel soit effectué auprès des entreprises tant pour la garantie prévoyance que frais de santé.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

11.3.5.3. 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 convention de gestion et la notice d'information remise aux employeurs et aux salariés.

11.3.5.4. Suspension du contrat de travail

Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre du présent régime 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.

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à indemnisation et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent avenant 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'apéríteur par prélèvement bancaire uniquement, après notification de son employeur. A défaut de règlement par le salarié, le maintien des garanties sera suspendu de plein droit par l'apéríteur.

En cas de suspension du contrat de travail indemnisée, le bénéfice des garanties complémentaires frais de santé est maintenu ; les cotisations correspondantes continuant à être versées par l'employeur et le salarié normalement, à charge pour l'employeur d'en assurer le reversement complet à l'apéríteur.

11.3.6. Cessation 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.

11.3.6.1. Possibilité de maintien des droits pendant un délai maximum de 9 mois (portabilité des droits, article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008)

Le salarié dont le contrat de travail a été rompu (hors cas de licenciement pour faute lourde) gardera, dans le cadre du dispositif instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé appliquées dans son ancienne entreprise, sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- avoir été affilié au présent régime avant la rupture de son contrat de travail ;
- ne pas avoir renoncé expressément au droit à portabilité dans le délai de 10 jours suivant la date de rupture de son contrat de travail ;
- être pris en charge par Pôle emploi.

Les ayants droit du salarié couverts par le présent régime au moment de la rupture du contrat de travail bénéficient également de ce maintien.

Le maintien s'applique dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail. Il est accordé pour une durée égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

Le salarié dont le contrat de travail est rompu s'engage à fournir à son employeur :

- le justificatif initial de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- mensuellement, l'attestation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage.

La non-présentation des justificatifs listés ci-avant entraîne la perte des garanties pour la période restant à courir.

Le maintien des garanties ci-avant défini cessera :

- au terme de la durée prévue du maintien ;
- à la date à laquelle cesse le versement des allocations chômage (retraite, reprise d'activité, etc.) ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle par l'ancien salarié ;
- à la date d'effet de la résiliation du contrat collectif ;
- en cas de révision ou de dénonciation du présent régime par l'une des parties.

Dans le cadre de la mutualisation du risque voulue par les partenaires sociaux, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif mis en place par l'ANI du 11 janvier 2008 et leurs ayants droit le cas échéant bénéficieront gratuitement de leur couverture frais de santé ; la cotisation des actifs (employeur et salariés) intégrant ce financement.

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

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi Evin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les salariés pouvant souscrire, à titre individuel, une garantie complémentaire frais de santé auprès de l'apéríteur, dans les conditions prévues audit article, sont :

- les salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les salariés s'ils sont privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité,

ainsi que leurs ayants droit tels que définis par les statuts de la CCMO Mutuelle.

Dans tous les cas, ce maintien est accordé dans le cadre d'une affiliation individuelle facultative proposée par la CCMO Mutuelle. Les tarifs applicables à ces anciens salariés sont plafonnés à 150 % des tarifs prévus au présent avenant.

Si la durée de la portabilité des droits de l'ancien salarié est inférieure ou égale à 6 mois et s'il souhaite bénéficier du maintien de ses garanties frais de santé, à titre individuel, en application de l'article 4 de la loi Evin du 31 décembre 1989, il adressera sa demande à CCMO Mutuelle.

Si la durée de la portabilité de ses droits est comprise entre 6 et 9 mois (durée maximum), le délai de 6 mois pour manifester sa volonté prévu par l'article 4

précité sera reporté au terme du maintien de garanties dont l'ancien salarié bénéficiait dans le cadre de l'article 14 de l'ANI.

11.3.7. Clause de réexamen

Le régime d'assurance complémentaire frais de santé mis en œuvre par le présent avenant fera l'objet d'un réexamen, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date de son entrée en vigueur, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en revoir, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garanties que de financement et de choix de l'organisme assureur.

En cas de dénonciation du présent avenant, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation.

11.3.8. Accord de gestion spécifique et suivi du régime

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par le présent avenant font l'objet d'un protocole de gestion distinct qui définit, entre l'organisme assureur désigné et les partenaires sociaux, notamment les modalités de suivi du régime.

Les organisations professionnelles signataires se réuniront (2) par ailleurs une fois par an au moins avec les représentants de l'organisme désigné, afin notamment :

- de faire le point des entreprises et salariés relevant du présent avenant ;
- de dresser un bilan de l'application de l'avenant, des évolutions et résultats globaux du régime de frais de santé mis en place par l'avenant ;
- d'examiner les avis relatifs à l'évolution du régime ;
- de vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions ;
- de consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés. »

(1) Cette garantie de taux ne vaut toutefois qu'à la date d'entrée en vigueur du régime ; par la suite, la cotisation correspondant au régime facultatif pourra en effet évoluer différemment de celle correspondant au régime obligatoire si les résultats financiers de chacun des régimes le justifient, sauf le cas d'une consolidation des résultats de ces deux régimes décidée par les partenaires sociaux.

(2) Soit dans le cadre d'une réunion de la commission mixte, soit dans le cadre d'un groupe paritaire réunissant au moins 2 représentants employeurs et 2 représentants d'organisations syndicales distinctes et chargé de rendre compte à la commission mixte.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2011.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent avenant si les circonstances en démontrent l'utilité.

Le régime établi par le présent avenant ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Article 3

En vigueur étendu

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

Annexe

En vigueur étendu

Liste des garanties

Nature des risques	Prestation	
	Remboursement régime de base	Remboursement en pourcentage de la base de remboursement du régime de base
Frais médicaux		
Consultations, visites, médecins ou spécialistes	70 %	30 %
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massages pédicures, orthophonistes, orthoptistes, sages-femmes	60 %	40 % 100 % BR
Analyses, examens de laboratoire	60 %	
Radiographie, électroradiologie	70 %	30 %
Actes de prévention responsable*	70 %	30 %
Médecines douces	De 35 % à 70 %	De 30 % à 65 %
Pharmacie		
Pharmacie sans prise en charge du régime de base	65 %	35 %
Vaccins sans prise en charge du régime de base	35 %	65 %
Optique		
Montures, verres, lentilles, prise en charge acceptée	65 %	390 % + crédit de 200 € par an
Dentaire		
Soins	70 %	30 %
Prothèses dentaires	70 %	140 % + crédit de 300 € par an
Appareillage		
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives	65 %	35 %
Hospitalisation (secteur conventionné ou non)		
Frais de soins et séjour	De 80 % à 100 %	De 0 % à 20 %
Dépassements d'honoraires		150 %
Chambre particulière		25 € par jour
Forfait hospitalier		100 % dès le 1er jour
Maternité (secteur conventionné ou non)		

Nature des risques	Prestation	
	Remboursement régime de base	Remboursement en pourcentage de la base de remboursement du régime de base
Frais de soins et séjour Dépassements d'honoraires Chambre particulière	100 %	1/3 PMSS par bénéficiaire et par maternité
Divers		
Transport pris en charge par le régime de base	65 %	35 %
Assistance santé CCMO Mutuelle		

TC : tarif conventionné.
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

Les pourcentages indiqués s'appliquent sur le montant servant de base de remboursement aux régimes d'assurance maladie obligatoire français.
Les remboursements régime d'assurance maladie obligatoire + part complémentaire sont limités aux frais réels.
Les franchises médicales ainsi que la participation forfaitaire de l'assuré (art.L. 322-2 du code de la sécurité sociale), prévue à 1 € au 1er janvier 2005, ne pourront donner lieu à remboursement.
Les garanties en vigueur sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement (BR) et s'entendent part régime obligatoire non comprise.
La prestation d'assistance est assurée par Europ Assistance.

Liste des actes de prévention

(Arrêté du 8 juin 2006 fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale)

Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures, sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant le 14e anniversaire.

Bilan du langage oral et/ ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit, à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans.

Les actes de vaccinations suivantes, seules ou combinées :

- diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;
- coqueluche : avant 14 ans ;
- hépatite B : avant 14 ans ;
- BCG : avant 6 ans ;
- rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
- haemophilus influenzae B ;
- vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

Un détartrage annuel complet sus-et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum.

Acte de dépistage de l'hépatite B.

Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :

- audiométrie tonale ou vocale ;
- audiométrie tonale avec tympanométrie ;
- audiométrie vocale dans le bruit ;
- audiométrie tonale et vocale ;
- audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie.

L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7 du code de la sécurité sociale, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.

Avenant n° 55 du 23 juin 2011 relatif à la prévoyance des salariés non cadres

Signataires	
Organisations patronales	La GFGA ; La GEGF,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT ; La CFE-CGC ; La CGT-FO ; La CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du troisième alinéa du 2 de l'article 11.1.1 prévoyant que « sont exclus du présent accord les salariés non cadres bénéficiant d'un contrat de travail à durée déterminée de moins de 12 mois » sont supprimées.

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 58 du 12 février 2013 relatif à l'assurance complémentaire frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	GFGA ; GEGF.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Eu égard au résultat positif du régime d'assurance complémentaire frais de santé obligatoire mis en place par l'avenant n° 53 du 22 juin 2010, la commission paritaire de suivi composée de représentants des organisations ayant signé ledit avenant entend par le biais du présent avenant compléter les dispositions dudit avenant, notamment en améliorant les prestations existantes et en créant de nouvelles garanties.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant compléteront l'article 11.3 de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998.

L'article 11.3.1.2, 4e alinéa, sera rédigé comme suit :

« Ont par ailleurs la possibilité de solliciter une dispense afin de ne pas souscrire au présent régime les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous :

- salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire santé obligatoire dans le cadre d'un autre emploi ;
- salariés à temps partiel pour lesquels le montant de cotisation à leur charge représenterait 10 % ou plus de leur rémunération ;
- salariés bénéficiaires de la CMU-C ainsi que ceux bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ;
- salariés bénéficiant en qualité d'ayant droit de leur conjoint, d'une couverture complémentaire santé collective obligatoire, pour un niveau de prestations au moins équivalentes ;
- salariés exerçant par ailleurs une activité libérale. »

L'article 11.3.2 sera désormais rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 11.3.2

Garanties

Le présent régime couvre à titre obligatoire le salarié seul (régime isolé).

En sus du régime isolé, l'employeur peut également mettre en place une complémentaire santé familiale obligatoire ou une complémentaire santé monoparentale obligatoire couvrant le salarié et ses ayants droit, selon la composition de la famille.

Si l'employeur choisit de ne mettre en place que le régime isolé, le salarié peut opter individuellement pour une complémentaire santé familiale ou monoparentale facultative dans le cadre de l'accord.

Pour le régime familial sont considérés comme ayants droit du salarié :

- le conjoint, concubin ou cosignataire du Pacs sur présentation de justificatifs ;
- les enfants âgés de moins de 18 ans, non salariés, et les enfants âgés de moins de 28 ans qui justifient :
 - de la poursuite d'études ;
 - d'un contrat d'apprentissage, d'une formation en alternance ;
 - de leur première inscription en tant que demandeur d'emploi non indemnisé au titre de la réglementation en vigueur ;
- les personnes vivant sous le toit de l'assuré et à sa charge au sens fiscal du terme sur présentation d'un justificatif (ascendants, descendants et collatéraux), sauf refus exprès du représentant légal ;
- tout autre ayant droit reconnu par un régime obligatoire de base.

Pour le régime monoparental, sont considérés comme enfants du salarié :

- les enfants âgés de moins de 18 ans, non salariés, et les enfants âgés de moins de 28 ans qui justifient :
 - de la poursuite d'études ;
 - d'un contrat d'apprentissage, d'une formation en alternance ;
 - de leur première inscription en tant que demandeur d'emploi non indemnisé au titre de la réglementation en vigueur.

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

Ce régime s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits " responsables " défini par l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et à ses différents décrets et arrêtés d'application, et à ce titre les contributions patronales sont exonérées.

Ainsi, le présent régime ne rembourse ni les pénalités mises à la charge de l'assuré notamment en cas de non-respect du parcours de soins ni la participation forfaitaire et la franchise respectivement prévues aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, les garanties du présent régime seront automatiquement adaptées en fonction des évolutions législative et réglementaire régissant les garanties des contrats dits " responsables ".

En complément du régime conventionnel ci-dessus décrit, les organismes assureurs ont proposé à la commission paritaire de suivi qui l'a validée la possible mise en place par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord d'une garantie surcomplémentaire au régime conventionnel.

La nature et le montant des prestations du régime conventionnel et des garanties surcomplémentaires sont présentés dans le tableau n° 2 annexé aux présentes. »

L'article 11.3.5.1 sera rédigé de la façon suivante :

« 11.3.5.1. Taux de cotisations et répartition

Régime conventionnel obligatoire

Régime isolé (salarié seul) :

Le taux global d'appel des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations définies à l'article 11.3.2, couvrant le salarié seul à titre obligatoire, est de 1,26 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et réparti comme suit :

- 40 % à la charge de l'employeur, soit un taux de 0,50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- 60 % à la charge du salarié, soit un taux de 0,76 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Famille (salarié et ses ayants droit) obligatoire :

Le taux global d'appel des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations définies à l'article 11.3.2, couvrant le salarié et sa famille

(conjoint et enfants) à titre obligatoire, est de 3,30 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et réparti comme suit :

- 40 % à la charge de l'employeur, soit un taux de 1,32 % (PMSS) ;
- 60 % à la charge du salarié, soit un taux de 1,98 % (PMSS).

Monoparentale (salarié et ses enfants) obligatoire :

Le taux global d'appel des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations définies à l'article 11.3.2, couvrant le salarié et ses enfants à titre obligatoire, est de 2,20 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et réparti comme suit :

- 40 % à la charge de l'employeur, soit un taux de 0,88 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- 60 % à la charge du salarié, soit un taux de 1,32 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Les taux ci-dessus sont applicables pour l'exercice 2013 dans le cadre de la réglementation applicable au 1er janvier 2012.

Cette répartition de la cotisation peut être négociée dans le cadre d'un accord d'entreprise mais, en tout état de cause, la participation de l'employeur ne pourra jamais être inférieure aux taux prévus ci-dessus.

Régime conventionnel facultatif

Famille (salarié et ses ayants droit) facultatif :

Le taux global d'appel des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations définies à l'article 11.3.2, couvrant le salarié et sa famille à titre facultatif, est de 3,30 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et réparti comme suit :

- 0,50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au titre de la cotisation salarié isolé à la charge de l'employeur ;
- 2,80 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 0,76 % au titre de la cotisation salarié isolé majoré de 2,04 % au titre de l'option familiale facultative à la charge du salarié.

Monoparentale (salarié et ses enfants) facultatif :

Le taux global d'appel des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations définies à l'article 11.3.2, couvrant le salarié et ses enfants à titre facultatif, est de 2,20 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et réparti comme suit :

- 0,50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au titre de la cotisation salarié isolé à la charge de l'employeur ;
- 1,70 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 0,76 % au titre de la cotisation salarié isolé obligatoire majoré de 0,94 % au titre de l'option monoparentale facultative à la charge du salarié.

Les taux ci-dessus sont applicables pour l'exercice 2013 dans le cadre de la réglementation applicable au 1er janvier 2012.

Régime surcomplémentaire (dispositif optionnel)

Régime isolé (salarié seul) :

Le taux global d'appel des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations de la garantie surcomplémentaire définies à l'article 11.3.2, couvrant le salarié seul, est de 0,63 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Famille (salarié et ses ayants droit) :

Le taux global d'appel des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations de la garantie surcomplémentaire définies à l'article 11.3.2, couvrant le salarié et sa famille, est de 1,97 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Monoparentale (salarié + enfants) :

Le taux global d'appel des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations de la garantie surcomplémentaire définies à l'article 11.3.2, couvrant le salarié et ses enfants, est de 1,20 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

En cas d'accord d'entreprise ou de décision unilatérale de l'employeur de rendre obligatoire un régime de surcomplémentaire pour l'ensemble ou une catégorie objective de salariés, les cotisations susvisées feront l'objet d'une répartition négociée entre employeur et salariés. Seule la mise en place d'un régime collectif et obligatoire applicable à l'ensemble du personnel ou une catégorie objective de personnel permet de bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale. »

Article 2

En vigueur étendu

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent avenant si les circonstances en démontrent l'utilité.

Article 4

En vigueur étendu

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

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Tarifification régime général et régime Alsace-Moselle

Régime général

(En pourcentage PMSS) (*)

Actifs	Garantie CCN Golf	Supplément Golf sup.
Isolé	1,26	0,63
Isolé + enfant(s)	2,20	1,20
Famille	3,30	1,97

(En euros.)

Actifs	Garantie CCN Golf	Supplément Golf sup.
Isolé	38,884	19,442
Isolé + enfant(s)	67,892	37,032
Famille	101,838	60,794

(En pourcentage PMSS) (*)

Loi Evin	Garantie CCN Golf	Supplément Golf sup.
Isolé	1,89	0,95
Isolé + enfant(s)	3,30	1,80
Famille	4,95	2,96

(En euros.)

Loi Evin	Garantie CCN Golf	Supplément Golf sup.
Isolé	58,325	29,317
Isolé + enfant(s)	101,838	55,548
Famille	152,757	91,346

(*) Sous réserve d'un plafond mensuel sécurité sociale à 3 086 € en 2013.

Régime local Alsace-Moselle

(En pourcentage PMSS) (*)

Actifs	Garantie CCN Golf	Supplément Golf sup.
Isolé	0,95	0,47
Isolé + enfant(s)	1,65	0,90
Famille	2,48	1,48

(En euros.)

Actifs	Garantie CCN Golf	Supplément Golf sup.
Isolé	29,317	14,504
Isolé + enfant(s)	50,919	27,774
Famille	76,533	45,673

(En pourcentage PMSS) (*)

Loi Evin	Garantie CCN Golf	Supplément Golf sup.
Isolé	1,42	0,71
Isolé + enfant(s)	2,48	1,35
Famille	3,72	2,22

(En euros.)

Loi Evin	Garantie CCN Golf	Supplément Golf sup.
Isolé	43,821	21,911
Isolé + enfant(s)	76,533	41,661
Famille	114,799	68,509

(*) Sous réserve d'un plafond mensuel sécurité sociale à 3 086 € en 2013.

En vigueur étendu

Régime général

Nature des risques	Remboursement régime obligatoire (RO) en % du TC (*) ou de la BR (*)	Garantie GOLF en % du TC (*) ou de la BR (*)	Surcomplémentaire Golf sup. en % du TC (*) ou de la BR (*) ; en supplément de la garantie Golf
Frais médicaux			
Consultations, visites médecins généralistes et spécialistes	70 %	30 %	100 %
Actes et soins infirmiers, sages-femmes, pédicurie-podologie, orthoptie, orthophonie et kinésithérapie	60 %	40 %	100 %
Analyses et examens de laboratoire	60 %	40 %	100 %
Radiologie, imagerie médicale	70 %	30 %	100 %
Actes de prévention « responsables » (**)	70 % / 60 %	30 % / 40 %	-
Cure thermale prise en charge par le régime de base	70 % / 65 %	-	30 % / 35 % + 200 € par an
Pharmacie			
Vignettes bleues	65 %	35 %	-
Vignettes blanches	35 %	65 %	-
Optique			
Verres, montures et lentilles prises en charge par le régime de base	60 %	390 % + 200 € par an	200 € par an
Dentaire			
Soins dentaires	70 %	30 %	100 %
Prothèses dentaires prises en charge par le régime de base	70 %	140 % + 300 € par an	200 € par an
Prothèses dentaires non prises en charge par le régime de base	-	Néant	200 % TC reconstitué
Orthodontie acceptée par le régime de base (moins de 16 ans)	100 %	150 %	200 %
Parodontologie non prise en charge par le régime de base	-	-	100 € par an
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, prothèses orthopédiques	60 %	40 %	150 %
Prothèses auditives prises en charge par le régime de base (par oreille / tous les 3 ans)	60 %	-	340 %
Hospitalisation médicale ou chirurgicale			
Frais de soins et de séjours (conventionné ou non)	80 % / 100 %	20 % / -	100 %
Dépassements d'honoraires	-	150 %	100 %
Forfait journalier d'hospitalisation	-	100 % FR	-
Chambre particulière	-	25 € par jour	50 € par jour
Lit accompagnant enfant	-	-	52 € par jour
Hospitalisation maternité			
Frais de soins et de séjours (conventionné ou non)			
Dépassements d'honoraires	100 %	1/3 PMSS (1 028,67 €)	-
Chambre particulière			
Compléments divers			
Transport médical sur prescription	65 %	35 %	100 %
Ostéopathie, acupuncture	-	Plafond 80 € par an	-
Assistance santé CCMO Mutuelle	24 h / 24	24 h / 24	-

(*) TC : tarif de convention / BR : base de remboursement.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (valeur 2013 : 3 086 €).

Les remboursements régime d'assurance maladie obligatoire + part complémentaire sont limités aux frais réels.

Les pourcentages indiqués s'appliquent sur le montant servant de base de remboursement aux régimes d'assurance maladie obligatoire français.

Les franchises médicales ainsi que la participation forfaitaire de l'assuré (art. L. 322-2 du code de la sécurité sociale), prévue à 1 € au 1er janvier 2005, ne pourront donner lieu à remboursement.

Pour toute information complémentaire, les statuts et le règlement de notre mutuelle vous seront adressés sur simple demande.

Les garanties en vigueur sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement (BR) et s'entendent part régime obligatoire non comprise.

(**) Liste des actes de prévention responsables (arrêté du 8 juin 2006 fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale) :

- scellement prophylactique des puits, sillons et fissures, sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant le quatorzième anniversaire ;

- bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit, à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans ;

- les actes de vaccination suivants, seuls ou combinés : diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges, coqueluche avant 14 ans, hépatite B avant 14 ans, BCG avant 6 ans, rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant, haemophilus influenzae B, vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois ;

- un détartrage annuel complet sus- et sous-gingival, effectué en deux séances maximum ;

- acte de dépistage de l'hépatite B ;

- dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : audiométrie tonale ou vocale, avec tympanométrie, vocale dans le bruit / tonale et vocale / tonale et vocale avec tympanométrie ;

- l'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7 du code de la sécurité sociale, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.

Nature des risques	Remboursement régime obligatoire (RO) en % du TC (*) ou de la BR (*)	Garantie GOLF en % du TC (*) ou de la BR (*)	Surcomplémentaire Golf sup. en % du TC (*) ou de la BR (*) ; en supplément de la garantie Golf
Frais médicaux			
Consultations, visites médecins généralistes et spécialistes	90 %	10 %	100 %
Actes et soins infirmiers, sages-femmes, pédicurie-podologie, orthoptie, orthophonie et kinésithérapie	90 %	10 %	100 %
Analyses et examens de laboratoire	90 %	10 %	100 %
Radiologie, imagerie médicale	90 %	10 %	100 %
Actes de prévention « responsables » (**)	90 %	10 %	-
Cure thermale prise en charge par le régime de base	70 % / 65 %	-	30 % / 35 % + 200 € par an
Pharmacie			
Vignettes bleues	80 %	20 %	-
Vignettes blanches	90 %	10 %	-
Optique			
Verres, montures et lentilles prises en charge par le régime de base	90 %	360 % + 200 € par an	200 € par an
Dentaire			
Soins dentaires	90 %	10 %	100 %
Prothèses dentaires prises en charge par le régime de base	90 %	120 % + 300 € par an	200 € par an
Prothèses dentaires non prises en charge par le régime de base	-	Néant	200 % TC reconstitué
Orthodontie acceptée par le régime de base (moins de 16 ans)	100 %	150 %	200 %
Parodontologie non prise en charge par le régime de base	-	-	100 € par an
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, prothèses orthopédiques	90 %	10 %	150 %
Prothèses auditives prises en charge par le régime de base (par oreille / tous les 3 ans)	90 %	-	340 %
Hospitalisation médicale ou chirurgicale			
Frais de soins et de séjours (conventionné ou non)	100 %	-	100 %
Dépassements d'honoraires	-	150 %	100 %
Forfait journalier d'hospitalisation	-	100 % FR	-
Chambre particulière	-	25 € par jour	50 € par jour
Lit accompagnant enfant	-	-	52 € par jour
Hospitalisation maternité			
Frais de soins et de séjours (conventionné ou non)			
Dépassements d'honoraires	100 %	1/3 PMSS (1 028,67 €)	-
Chambre particulière			
Compléments divers			
Transport médical sur prescription	100 %	-	100 %
Ostéopathie, acupuncture	-	Plafond 80 € par an	-
Assistance santé CCMO Mutuelle	24 h / 24	24 h / 24	-

(*) TC : tarif de convention / BR : base de remboursement.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (valeur 2013 : 3 086 €).

Les remboursements régime d'assurance maladie obligatoire + part complémentaire sont limités aux frais réels.

Les pourcentages indiqués s'appliquent sur le montant servant de base de remboursement aux régimes d'assurance maladie obligatoire français.

Les franchises médicales ainsi que la participation forfaitaire de l'assuré (art. L. 322-2 du code de la sécurité sociale), prévue à 1 € au 1er janvier 2005, ne pourront donner lieu à remboursement.

Pour toute information complémentaire, les statuts et le règlement de notre mutuelle vous seront adressés sur simple demande.

Les garanties en vigueur sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement (BR) et s'entendent part régime obligatoire non comprise.

(**) Liste des actes de prévention responsables (arrêté du 8 juin 2006 fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale) :

- scellement prophylactique des puits, sillons et fissures, sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant le 14e anniversaire ;
- bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit, à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans ;
- les actes de vaccination suivants, seuls ou combinés : diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges, coqueluche avant 14 ans, hépatite B avant 14 ans, BCG avant 6 ans, rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant, haemophilus influenzae B, vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois ;
- un détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en deux séances maximum ;
- acte de dépistage de l'hépatite B ;
- dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : audiométrie tonale ou vocale, avec tympanométrie, vocale dans le bruit / tonale et vocale / tonale et vocale avec tympanométrie ;
- l'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7 du code de la sécurité sociale, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.

Avenant n° 59 du 12 février 2013 relatif à la prévoyance des salariés non cadres

Signataires	
Organisations patronales	Le GFGA ; Le GEGF,
Organisations de salariés	La CGT ; La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant compléteront l'article 11.1 de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998.

L'article 11.1.6 sera complété comme suit :

« 11.1.6. Salariés travaillant dans la branche du golf

Si le salarié justifie de 1 an d'ancienneté en discontinuée dans la branche sur une période de 3 ans, il peut, à sa demande, bénéficier du régime de couverture de prévoyance. »

Article 2

En vigueur étendu

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent avenant si les circonstances en démontrent l'utilité.

Article 4

En vigueur étendu

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

Avenant n° 61 du 30 avril 2014 relatif à la recodification des articles du code du travail

Signataires	
Organisations patronales	GFGA ; GEGF.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Suite à la recodification du code du travail en 2008, les partenaires sociaux de la convention collective nationale du golf ont souhaité, par le présent avenant, mettre à jour les références aux articles du code du travail cités dans ladite convention collective nationale.

Recodification des articles du code du travail

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 3.1 « Liberté d'opinion et liberté civique » est modifié comme suit :

Au premier alinéa, les mots : « un syndicat constitué en vertu du livre III du code du travail » sont remplacés par : « un syndicat constitué en vertu du livre Ier de la deuxième partie du code du travail ».

Au troisième alinéa : « à l'article L. 122-45 du code du travail » est remplacé par : « aux articles L. 1132-1, L. 1132-2, L. 1132-3, L. 1132-4 et L. 1134-1 du code du travail ».

L'article 3.3.1 « Désignation » est modifié comme suit :

Au deuxième alinéa : « l'article L. 412-11 dernier alinéa du code du travail » est remplacé par : « l'article L. 2143-6 du code du travail ».

L'article 3.4.1 « Election » est modifié comme suit :

Au deuxième alinéa : « L. 421-2 du code du travail » est remplacé par : « L. 2312-8 du code du travail ».

L'article 3.5 « Comité d'entreprise » est modifié comme suit :

« L. 431-1 et suivants du code du travail » est remplacé par : « L. 2321-1 et suivants du code du travail ».

L'article 3.6.2 « Composition et élection de la délégation publique » est modifié comme suit :

Au premier alinéa : « l'article R. 423-1-1 » est remplacé par : « l'article R. 2314-3 ».

Au sixième alinéa : « art. L. 431-3 » est remplacé par : « art. L. 2313-13 ».

L'article 4.1 « Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes » est modifié comme suit :

Au deuxième alinéa : « L. 140-2 du code du travail » est remplacé par : « L. 3221-2 du code du travail ».

L'article 4.5.2 « Le reçu pour solde de tout compte » est modifié comme suit :

« L. 122-17 du code du travail » est remplacé par : « L. 1234-20 du code du travail ».

L'article 4.6 « Travailleurs handicapés » est modifié comme suit :

Au troisième alinéa : « aux articles L. 323-8 et L. 323-8-1 » est remplacé par « aux articles L. 5212-6, L. 5212-7, L. 5212-8, L. 5212-17, R. 5212-14 et R. 5212-15 du code du travail ».

L'article 5.1.1 « Dispositions générales » est modifié comme suit :

Au douzième alinéa : « articles L. 223-4 et L. 212-5 du code du travail » est remplacé par : « articles L. 3141-4, L. 3141-5, L. 3121-22, L. 3121-24, L. 3121-25, L. 3121-20, L. 3122-1 et L. 3121-23 du code du travail ».

Au treizième alinéa : « articles L. 223-4 et L. 212-5 du code du travail » est remplacé par « articles L. 3141-4, L. 3141-5, L. 3121-22, L. 3121-24, L. 3121-25, L. 3121-20, L. 3122-1 et L. 3121-23 du code du travail ».

L'article 5.1.2 « Heures supplémentaires » est modifié comme suit :

Au premier alinéa : « à l'article L. 223-4 du code du travail » est remplacé par : « aux articles L. 3121-11 et suivants du code du travail ».

Au quatrième alinéa : « L. 212-5 du code du travail » est remplacé par : « L. 3121-22 du code du travail ».

L'article 5.1.2.1.4 « Repos compensateur légal » est modifié comme suit :

Au premier alinéa : « L. 212-5-1 du code du travail » est remplacé par : « L. 212-5-1 ancien du code du travail ». (2)

L'article 5.2.2.1 « Mise en place des horaires » est modifié comme suit :

Au sixième alinéa : « L. 212-4-7 du code du travail » est remplacé par : « L. 3123-7 du code du travail ».

L'article 5.2.3 « Temps partiel modulé » est modifié comme suit :

Au deuxième alinéa : « L. 212-4-6 du code du travail » est remplacé par : « L. 212-4-6 ancien du code du travail ».

L'article 5.2.4.1 « Dispositions générales » est modifié comme suit :

Au troisième alinéa : « art. L. 212-4-14 du code du travail » est remplacé par « art. L. 3123-36 du code du travail ».

L'article 5.2.4.2 « Modalités » est modifié comme suit :

Au premier alinéa : « art. 212-4-13 C » est remplacé par : « art. L. 3123-35 du code du travail ».

Au cinquième alinéa : « L. 212-4-14 du code du travail » est remplacé par : « L. 3123-36 du code du travail ».

L'article 5.3 « Pausés » est modifié comme suit :

Au cinquième alinéa : « L. 220-2 du code du travail » est remplacé par : « L. 3121-33 du code du travail ».

L'article 5.4 « Amplitude » est modifié comme suit :

Au troisième alinéa : « L. 213-9 du code du travail » est remplacé par : « L. 3164-1 du code du travail ».

L'article 5.5 « Repos hebdomadaire » est modifié comme suit :

Au premier alinéa : « à l'article L. 220-1 » est remplacé par : « aux articles L. 3131-1 et L. 3131-2 du code du travail ».

Au deuxième alinéa : « L. 221-5 du code du travail » est remplacé par « L. 3132-3 du code du travail ».

L'article 5.7.1.3 « Les cadres autonomes » est modifié comme suit :

« l'article L. 212-15-1 » est remplacé par : « l'article L. 3111-2 » et « l'article L. 212-15-2 » est remplacé par : « l'article L. 3121-39 ».

L'article 5.7.2.3 « Les cadres autonomes. - Mise en place d'un forfait jours » est modifié comme suit :

Au septième alinéa : « de l'article L. 212-15-3-III du code du travail » est remplacé par : « des articles L. 3121-45 et suivants, L. 3171-3 et D. 3171-16 du code du travail ». (1)

L'article 6.2.1 « Modulation du temps de travail dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale » est modifié comme suit :

Au paragraphe A. 3, septième alinéa : « L. 212-8, premier alinéa » est remplacé par : « L. 212-8 ancien premier alinéa, du code du travail » ;

Au paragraphe A. 7, cinquième alinéa : « art. L. 124-2-1-3o et L. 128 et D. 121-2 et D. 124-2 » est remplacé par : « art. L. 1251-6-3, D. 1242-1 et D. 1251-1 ».

L'article 6.2.2 « Modulation du temps de travail dans les entreprises disposant de représentation syndicale » est modifié comme suit :

Au deuxième alinéa : « L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail » est remplacé par : « L. 3252-2, L. 3252-3, R. 3252-2, R. 3252-3 et R. 3252-4 du code du travail ».

L'article 8.2 « Absences pour représentation syndicale » est modifié comme suit :

Au deuxième alinéa : « article L. 132-17 du code du travail » est remplacé par : « articles L. 2232-3 et L. 2232-8 du code du travail ».

L'article 8.4 « Absences pour formation économique, sociale et syndicale » est modifié comme suit :

Au premier alinéa : « L. 451-1 et suivants du code du travail » est remplacé par : « L. 3142-7 et suivants du code du travail ».

L'article 9.3 « Répartition des cotisations » est modifié comme suit :

« L. 952-2 du code du travail » est remplacé par : « L. 6332-3 et suivants du code du travail ».

« R. 952-4 » est remplacé par : « R. 952-4 ancien ».

« L. 951-1-II » est remplacé par : « L. 6361-14 ».

L'article 9.7 « Congé individuel de formation » est modifié comme suit :

Au premier alinéa : « L. 931-1 et suivants » est remplacé par : « L. 6322-1 et suivants ».

Au troisième alinéa : « à l'article L. 931-4 » est remplacé par : « aux articles L. 6322-8 et L. 6322-9 du code du travail ».

L'article 9.10.4.4 « Rémunération » est modifié comme suit :

Au premier alinéa, au sein de la note (1) : « L. 981-5 et D. 981-1 » est remplacé par : « L. 6325-8, L. 6325-9 et D. 6325-18 ».

L'article 9.11 « Observatoire des métiers du golf » est modifié comme suit :

« R. 964-16-1 (5°) du code du travail » est remplacé par : « R. 964-16-1 (5°) ancien du code du travail ».

L'article 10.3 « Révision des éléments de salaire » est modifié comme suit :

Au premier alinéa : « L. 132-27 à L. 132-29 » est remplacé par : « L. 2242-1 et suivants ».

(1) Les alinéas 43,44,45 et 46 de l'article 1 de l'avenant susvisé sont exclus de l'extension comme étant dépourvus d'objet.

(Arrêté du 10 août 2017-art. 1)

(2) Les alinéas 22 à 25 sont étendus sous réserve que la référence à l'article L. 212-5-1 ancien du code du travail s'entende comme étant la référence à l'article L. 3121-33 I nouveau du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016 précitée et sous réserve du respect de cet article qui prévoit que la contrepartie obligatoire en repos ne peut être inférieure à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises de vingt salariés au plus et à 100 % dans les entreprises de plus de vingt salariés.

(Arrêté du 10 août 2017 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

Modification des terminologies

L'article 3.2 « Droit syndical » est modifié comme suit :

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

L'article 3.2.1 « Sections syndicales » demeure inchangé.

Le premier alinéa de l'article 3.4.2 « Rôle » est modifié comme suit :

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

Le premier alinéa de l'article 3.6.4 « Suppression de la délégation unique » est modifié comme suit :

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

L'article 4.2.2.3 « Rupture de la période d'essai », a « Obligation de prévenance par l'employeur », est modifié comme suit :

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

Le troisième alinéa de l'article 4.4.3.1 « Départ à la retraite » est modifié comme suit :

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

Le quatrième alinéa de l'article 4.4.4.2 « Les procédures légales de licenciement de salariés protégés » est modifié comme suit :

« Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspection du travail est saisie directement. »

Le dernier alinéa de l'article 4.4.4.4 « L'indemnité de licenciement » est modifié comme suit :

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

Le premier alinéa de l'article 4.4.5.1.1 « Entretiens » est modifié comme suit :

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

L'article 4.4.5.1.2 « Signature d'un formulaire d'homologation » est modifié comme suit :

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

L'article 5.1.2.1.4 « Repos compensateur légal » devient l'article 5.1.2.1.4 « Repos compensateur obligatoire » et est modifié comme suit :

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

Dans les entreprises d'au plus 10 salariés : heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures, la durée du repos compensateur est égale à 50 % de ces heures.

Dans les entreprises de plus de 10 salariés :

- heures supplémentaires effectuées dans le volume du contingent annuel d'heures, la durée du repos compensateur est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires, au-delà du plancher de 41 heures hebdomadaires ;
- heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures : la durée du repos compensateur est égale à 100 % de ces heures.

Ce repos est ouvert dès que le salarié totalise 7 heures de repos. Il doit être pris dans les 6 mois qui suivent l'ouverture des droits, par journée ou demi-journée. Chaque journée ou demi-journée correspond au nombre d'heures que le salarié aurait travaillé au cours de cette journée ou demi-journée. Lorsque l'obligation de respecter le délai de 6 mois aurait pour effet de situer le repos à l'intérieur de la période du 1er juillet au 31 août pendant laquelle il ne peut être pris, le délai de 6 mois se trouve suspendu dès l'ouverture de cette période pour recommencer à courir au terme de celle-ci. Un état des heures supplémentaires effectuées, des heures de repos compensateur de remplacement et, le cas échéant, des heures de repos compensateur obligatoire prises ainsi que des crédits d'heures correspondants disponibles devra être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et annexé au bulletin de paie du salarié. Il comportera une mention notifiant l'ouverture des droits aux repos compensateurs, les modalités et le délai dans lesquels ils doivent être pris. »

L'article 7.1.2 « Durée minimale du travail » (conditions d'ouverture des congés payés) est supprimé.

L'article 7.1.3 « Travail effectif » devient l'article 7.1.2 « Travail effectif ».

Dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les formes et selon les modalités requises.

Avenant n° 62 du 30 avril 2014 relatif à la modification de l'article 5.7 « Temps de travail des cadres »

Signataires	
Organisations patronales	La GFGA ; La GEGF,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC,

Modification de l'article 5.7 « Temps de travail des cadres »

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5.7 « Temps de travail des cadres » est modifié comme suit :

« 5.7.1. Définition des différentes catégories de cadres

5.7.1.1. Cadres dirigeants

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

- assument des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur temps de travail ;
- sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ;
- perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

5.7.1.2. Cadres intégrés dans une équipe

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

5.7.1.3. Cadres autonomes

Il s'agit des autres catégories des cadres qui ne sont visés ni par l'article L. 3111-2 ni par l'article L. 3121-39 du code du travail. Il s'agit des cadres dont la durée de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps. Ils exercent des activités notamment au niveau de la gestion d'un golf, de l'entretien d'un terrain ou de l'enseignement.

5.7.2. Incidences en matière de durée du temps de travail

5.7.2.1. Cadres dirigeants

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

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

5.7.2.2. Cadres intégrés

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

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

Un régime de forfait en jours est appliqué aux cadres autonomes.

La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit (elle est incluse ou annexée au contrat de travail) et rappelle explicitement les dispositions ci-après.

Le nombre de jours travaillés ne peut excéder le plafond défini par la loi (soit pour 2014 : 218 jours) pour une année complète d'activité. L'année de référence fixée s'entend du 1er janvier au 31 décembre. Les congés supplémentaires mis en place de façon conventionnelle (jours de fractionnement, jours pour événements familiaux) ou par usage doivent être déduits de ce volume forfaitaire en jours.

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

Les cadres soumis à ce régime disposeront d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les règles légales relatives au repos quotidien (11 heures consécutives au minimum) et au repos hebdomadaire (6 jours de travail consécutifs au maximum et un repos de 35 heures au minimum).

Un planning annuel prévisionnel est établi. Un suivi et une déclaration mensuelle indiquant les jours et demi-journées travaillés et non travaillés, leurs positionnements et leurs qualifications, sont transmis auprès du service en charge de la gestion du temps de travail.

Conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail, un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Cet entretien a pour objet de faire un bilan. Celui-ci porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que sur la rémunération du salarié. Ce bilan donne lieu à un compte rendu écrit et pourra éventuellement déboucher sur des décisions si un ou des dysfonctionnements sont constatés.

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

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

5.7.3. Mention dans le contrat de travail

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

Dépôt

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les formes et selon les modalités requises.

Avenant n° 63 du 30 avril 2014 relatif au régime complémentaire de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	GFGA ; GEGF.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 (ANI), transposé dans l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, a modifié le régime juridique de la portabilité institué par l'ANI du 11 janvier 2008.

La portabilité des garanties permet aux salariés, en cas rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, de conserver, pour une durée limitée, la couverture complémentaire collective santé et prévoyance dont ils bénéficiaient précédemment dans l'entreprise.

Cette consécration dans un texte de loi a de fortes conséquences sur son champ d'application. Cette loi a inscrit la portabilité dans le code de la sécurité

sociale, ce qui la généralise à tous les employeurs, quels que soient leur effectif ou leur activité (art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale).

Le présent avenant a pour objectif de modifier le dispositif de portabilité des droits conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant modifient l'article 11.3.6 de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998.

L'article 11.3.6 est rédigé comme suit :

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

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

Le salarié dont le contrat de travail a été rompu (hors cas de licenciement pour faute lourde) gardera, en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé appliquées dans son ancienne entreprise, sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- avoir été affilié au présent régime avant la rupture de son contrat de travail ;
- être pris en charge par Pôle emploi.

Les ayants droit du salarié couverts par le présent régime au moment de la rupture du contrat de travail bénéficient également de ce maintien.

Le maintien s'applique dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail. Il est accordé pour une durée égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois de couverture.

Le salarié dont le contrat de travail est rompu s'engage à fournir à l'opérateur concerné :

- le justificatif initial de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- mensuellement, l'attestation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage.

La non-présentation des justificatifs listés ci-avant entraîne la perte des garanties pour la période restant à courir.

Le maintien des garanties ci-avant défini cessera :

- au terme de la durée prévue du maintien ;
- à la date à laquelle cesse le versement des allocations chômage (retraite, reprise d'activité, etc.) ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle par l'ancien salarié ;
- à la date d'effet de la résiliation du contrat collectif ;
- en cas de révision ou de dénonciation du présent régime par l'une des parties.

Dans le cadre de la mutualisation du risque voulue par les partenaires sociaux, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif mis en place par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et leurs ayants droit, le cas échéant, bénéficieront gratuitement de leur couverture frais de santé ; la cotisation des actifs (employeur et salariés) intégrant ce financement.

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

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi Evin), les salariés pouvant souscrire, à titre individuel, une garantie complémentaire frais de santé auprès de l'opérateur, dans les conditions prévues audit article, sont :

- les salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les salariés, s'ils sont privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ainsi que leurs ayants droit tels que définis par les statuts de la mutuelle concernée.

Dans tous les cas, ce maintien est accordé dans le cadre d'une affiliation individuelle facultative proposée par l'opérateur concerné. Les tarifs applicables à ces anciens salariés sont plafonnés à 150 % des tarifs prévus au présent avenant.

Si la durée de la portabilité des droits de l'ancien salarié est inférieure ou égale à 6 mois et s'il souhaite bénéficier du maintien de ses garanties de frais de santé, à titre individuel, en application de l'article 4 de la loi Evin du 31 décembre 1989, il adressera sa demande à l'opérateur concerné.

Si la durée de la portabilité de ses droits est comprise entre 6 et 12 mois (durée maximum), le délai de 6 mois pour manifester sa volonté prévu par l'article 4 précité sera reporté au terme du maintien de garanties dont l'ancien salarié bénéficiait dans le cadre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. »

Article 2

En vigueur étendu

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er juin 2014 et, au plus tard, le lendemain de la publication au Journal officiel de la République française de l'arrêté d'extension.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail de l'emploi et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les formes et selon les modalités requises.

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

Signataires	
Organisations patronales	GFGA ; GEGF.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'entériner la modification des taux de cotisations.

Article 1er

En vigueur étendu

Au chapitre XI « Prévoyance. - Mutuelle. - Retraite », les dispositions de l'article 11.1.9.1. « Taux, assiette, répartition des cotisations » sont remplacées comme suit :

« 11.1. Prévoyance des salariés non cadres

11.1.9. Cotisations

1. Taux, assiette, répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement des garanties définies dans le présent accord sont assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de la sécurité sociale, la cotisation étant répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du participant.

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 11.1.1 du présent accord.

Elles sont appelées pour les salariés :

- dès leur embauche pour les cotisations décès ;
- à compter de 3 mois pour les garanties invalidité et incapacité temporaire et permanente.

Pour les salariés visés à l'article 11.1.6, l'ensemble des cotisations sera appelé à compter de la nouvelle embauche.

(En pourcentage.)

Prestation	Tranche A			Tranche B		
	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale	Total
Capital décès	0,10	-	0,10	0,10	-	0,10
Rente éducation	0,04	0,06	0,10	0,03	0,07	0,10
Frais d'obsèques	-	0,02	0,02	-	-	-
Garantie décès	0,14	0,08	0,22	0,14	0,06	0,20
Incapacité temporaire	-	0,12	0,12	-	0,12	0,12
Incapacité permanente et invalidité	0,15	-	0,15	0,15	-	0,15
Garantie incapacité et invalidité	0,15	0,12	0,27	0,15	0,12	0,27
Total décès + incapacité	0,29	0,20	0,49	0,28	0,19	0,47

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet le 1er janvier 2015.

Article 3

En vigueur étendu

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

Avenant n° 65 du 30 décembre 2014 relatif à la prévoyance des salariés cadres

Signataires	
Organisations patronales	GFGA ; GEGF.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'entériner la suppression de la garantie rente de conjoint, la modification des taux de cotisations et l'augmentation de la garantie capital décès.

Article 1er

En vigueur étendu

Au chapitre XI « Prévoyance. - Mutuelle. - Retraite », les dispositions des articles 11.2.2 « Organismes assureurs », 11.2.4.3. « Décès », 11.2.6 « Revalorisation des prestations » et 11.2.8.1. « Taux, assiette, répartition des cotisations » sont remplacées comme suit :

A l'article « 11.2. Prévoyance des salariés cadres » :

« 11.2.2. Organismes assureurs

La gestion du régime de prévoyance défini par le présent accord est assurée par CCPMA Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

Il est précisé que la rente éducation est garantie par l'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, sis 17, rue de Marignan, 75008 Paris. »

A l'article « 11.2.4. Définition des garanties » :

« 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, sous condition soit :
- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- d'être en apprentissage ;
- 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 ;
- 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 ;
- 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, sous réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la date du décès du parent participant.

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.

Majoration

Le capital de base est majoré de :

- 50 % par enfant à charge au moment du décès ;
- 50 % 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.

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 de père et de mère.

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. »

« 11.2.6. Revalorisation des prestations

Les prestations servies par CCPMA Prévoyance au titre des garanties incapacité temporaire et permanente de travail sont revalorisées annuellement en fonction du pourcentage d'augmentation de la valeur du point ARRCO.

Les prestations complémentaires d'incapacité de travail, temporaire et permanente, dont le versement est maintenu par un précédent organisme assureur au niveau atteint à la date d'effet de l'adhésion au contrat collectif de prévoyance ou à la date d'entrée dans le groupe assuré sont revalorisées annuellement en fonction du pourcentage d'augmentation de la valeur du point ARRCO.

Le montant de la prestation rente éducation fait l'objet d'une revalorisation en fonction d'un coefficient et d'une périodicité fixés par le conseil d'administration de l'OCIRP. »

« 11.2.8. Cotisations

1. Taux, assiette, répartition des cotisations.

Les cotisations servant au financement des garanties définies dans le présent accord sont assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de la sécurité sociale, la cotisation étant répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du participant.

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 à la charge de l'employeur à hauteur de 1,50 %.

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 11.2.1 du présent accord.

Elles sont appelées pour les salariés dès leur embauche.

(En pourcentage.)

Prestation	Tranche A			Tranche B et tranche C		
	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

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet le 1er janvier 2015.

Article 3

En vigueur étendu

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

Avenant n° 66 du 11 février 2015 modifiant l'article 11.3 « Complémentaire frais de santé pour les cadres et non-cadres » de la convention

Signataires	
Organisations patronales	GFGA ; GEGF.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Eu égard au résultat positif du régime d'assurance complémentaire frais de santé obligatoire mis en place par l'avenant n° 53 du 22 juin 2010, complété par l'avenant n° 58 du 12 février 2012 et par l'avenant n° 63 du 30 avril 2014, la commission nationale paritaire composée de représentants des organisations ayant signé ledit acte entend par le biais du présent avenant :

- améliorer les prestations existantes du régime conventionnel sans surcoût de cotisations et créer de nouvelles garanties ;
- réviser les prestations existantes du régime optionnel en diminuant le taux de la cotisation.

Les dispositions du présent avenant compléteront l'article 11.3 de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998.

Article 1er

En vigueur étendu

Les trois derniers paragraphes de l'article 11.3.2 seront désormais rédigés ainsi qu'il suit :

« En complément du régime conventionnel ci-dessus décrit, les organismes assureurs ont proposé à la commission nationale paritaire, qui l'a validée, la possible mise en place par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord d'une garantie optionnelle (dénommée garantie Golf sup) pouvant intervenir en complément de la garantie socle (dénommée garantie socle convention collective nationale Golf).

La nature et le montant des prestations du régime conventionnel incluant une garantie socle et une garantie optionnelle, présentées en annexe II du présent avenant, ont été améliorés et tiennent compte des nouvelles règles des contrats dits « responsables » résultant du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 pris en application de la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 de financement de la sécurité sociale pour 2014, modifiée par la loi n° 2014-892 du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014. »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 11.3.5.1 « Taux de cotisations et répartition » est modifié comme suit :

« Régime optionnel (garantie Golf sup)

Régime isolé (salarié seul) :

Le taux global d'appel des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations de la garantie optionnelle définie à l'article 11.3.2, couvrant le salarié seul, est de 0,49 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Famille (salarié et ses ayants droit) :

Le taux global d'appel des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations de la garantie optionnelle définies à l'article 11.3.2, couvrant le salarié et sa famille, est de 1,70 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Monoparentale (salarié + enfants) :

Le taux global d'appel des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations de la garantie optionnelle définies à l'article 11.3.2, couvrant le salarié et ses enfants, est de 0,9 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

En cas d'accord d'entreprise ou de décision unilatérale de l'employeur de rendre obligatoire un régime optionnel pour l'ensemble ou une catégorie objective

de salariés, les cotisations susvisées feront l'objet d'une répartition négociée entre employeur et salariés. Seule la mise en place d'un régime collectif et obligatoire applicable à l'ensemble du personnel ou à une catégorie objective de personnel permet de bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale. »

Article 3

En vigueur étendu

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er avril 2015.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent avenant si les circonstances en démontrent l'utilité.

Article 5

En vigueur étendu

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

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

Tarification du régime général et du régime d'Alsace-Moselle

Régime général

(En pourcentage PMSS) (1)

Actifs	Garantie CCN Golf	Option golf + (Golf sup)
Isolé	1,26	1,75
Isolé + enfant(s)	2,20	3,10
Famille	3,30	5,00

(En euros.)

Actifs en 2015	Garantie CCN Golf	Option golf + (Golf sup)
Isolé	39,942	55,475
Isolé + enfant(s)	69,740	98,270
Famille	104,610	158,500

(En pourcentage PMSS) (1)

Loi Évin	Garantie CCN Golf	Option golf + (Golf sup)
Isolé	1,89	2,63
Isolé + enfant(s)	3,30	4,65
Famille	4,95	7,50

(En euros.)

Loi Évin	Garantie CCN Golf	Option golf + (Golf sup)
Isolé	59,913	83,371
Isolé + enfant(s)	104,610	147,405
Famille	156,915	237,750

Régime local Alsace-Moselle

(En pourcentage PMSS) (1)

Actifs	Garantie CCN Golf	Option golf + (Golf sup)
Isolé	0,95	1,32
Isolé + enfant(s)	1,65	2,33
Famille	2,48	3,76

(En euros.)

Actifs en 2015	Garantie CCN Golf	Option golf + (Golf sup)
Isolé	30,115	41,844
Isolé + enfant(s)	52,305	73,861
Famille	78,616	119,192

Loi Évin	Garantie CCN Golf	Option golf + (Golf sup)
Isolé	1,43	1,98
Isolé + enfant(s)	2,48	3,50
Famille	3,72	5,64

(En euros.)

Loi Évin	Garantie CCN Golf	Option golf + (Golf sup)
Isolé	45,173	62,766
Isolé + enfant(s)	78,458	110,792
Famille	117,924	178,788

(1) Plafond mensuel sécurité sociale (PMSS) à 3 170 euros en 2015.

En vigueur étendu

Annexe II

Liste des garanties régime conventionnel et surcomplémentaire

Régime général

Remboursement RO + RC (régime général)

Les remboursements sont exprimés en pourcentage du tarif de convention (TC) ou de la base de remboursement (BR) du régime obligatoire (RO) dans le cadre du respect du parcours de soins coordonnés)

	Garantie socle CCN golf	Garantie optionnelle CCN (option Golf sup incluant l'option golf)
Hospitalisation médicale et chirurgicale		
Frais de séjour secteur conventionné (1)	100 %	Frais réels
Honoraires praticiens hospitaliers signataires du contrat d'accès aux soins (CAS) (2)	300 %	350 %
Honoraires praticiens hospitaliers non signataires du CAS (2)	225 %	225 %
Forfait hospitalier secteur conventionné	Frais réels	Frais réels
Forfait légal sur les actes visés à l'article R. 322-8 1 du code de la sécurité sociale	Frais réels	Frais réels
Chambre particulière secteur conventionné y compris maternité (3)	Plafond 45 € par jour	Plafond 75 € par jour
Frais d'accompagnement enfant < à 16 ans	Plafond 30 € par jour	Plafond 40 € par jour
Transport ambulance accepté RO	100 %	100 %
Naissance ou adoption (enfant < à 10 ans) (4)	10 % PMSS	15 % PMSS
Soins courants		
Consultations, visites de médecins généralistes signataires du CAS (2)	150 %	200 %
Consultations, visites de médecins généralistes non signataires du CAS (2)	130 %	180 %
Consultations, visites de médecins spécialistes signataires du CAS (2)	170 %	200 %
Consultations, visites de médecins spécialistes non signataires du CAS (2)	150 %	180 %
Actes techniques médicaux (chirurgie, obstétrique, anesthésie, radiologie, prélèvements...) signataires du CAS (2)	160 %	200 %
Actes techniques médicaux (chirurgie, obstétrique, anesthésie, radiologie, prélèvements...) non signataires du CAS (2)	140 %	180 %
Forfait légal sur les actes visés à l'article R. 322-8 1 du code de la sécurité sociale	Frais réels	Frais réels
Examens de laboratoire	160 %	200 %
Auxiliaires médicaux (kinés, infirmiers...)	160 %	200 %
Pharmacie		
Médicaments remboursés à 65 % ou 35 % par le RO	100 %	100 %
Médicaments remboursés à 15 % par le RO	15 %	15 %
Dentaire		
Soins dentaires (y compris implantologie remboursée par le RO)	100 %	170 %
Prothèses remboursées par le RO (y compris couronne implanto-portée)	125 %	125 %
Complément prothèses dentaires remboursées (*)	375 %	495 %
Prothèses dentaires non remboursées par le RO (*) (5)	200 %	200 %
(*) Plafond annuel prothèses dentaires	1 500 €	1 500 €
Orthodontie acceptée par le RO	300 %	450 %
Implantologie dentaire non remboursée par le RO (prise en charge sur devis adressé à la mutuelle)	Plafond 200 €	Plafond 200 €
Parodontologie non remboursée par le RO (prise en charge sur devis adressé à la mutuelle)	-	Plafond 100 €
Optique (6)		
Equipe ment verres simples + monture (plafond biennal dont 150 € maxi pour la monture)	100 % + plafond 230 €	100 % + plafond 300 €
Equipe ment verres complexes (***) + monture (plafond biennal dont 150 € maxi pour la monture)	100 % + plafond 380 €	100 % + plafond 550 €
Equipe ment verres très complexes + monture (plafond biennal dont 150 € maxi pour la monture)	100 % + plafond 450 €	100 % + plafond 600 €
Lentilles acceptées (plafond/an)	100 % + plafond 200 €	100 % + plafond 200 €
Lentilles refusées, jetables (plafond/an)	Plafond 100 €	Plafond 200 €

Chirurgie correctrice (myopie, presbytie) et implants oculaires (par œil) hors honoraires	-	Plafond 400 €
Appareillage		
Prothèses auditives acceptées (plafond/an/prothèse)	300 %	400 %
Fournitures médicales, pansements, petits appareillages et gros appareillages (y compris véhicules pour handicapé physique accepté par le RO), prothèses orthopédiques (7)	250 %	290 %
Cure thermale (8)		
Cure thermale acceptée par le RO (plafond par an)	100 %	100 %
Prévention		
Détartrage annuel	Cf. Soins dentaires	Cf. Soins dentaires
Scellement des puits, des sillons et des fissures	Cf. Soins dentaires	Cf. Soins dentaires
Ostéodensitométrie remboursée par le RO	Cf. Actes de spécialité	Cf. Actes de spécialité
Dépistage des troubles de l'audition (audiométrie)	Cf. Actes de spécialité	Cf. Actes de spécialité
Bilan du langage oral ou d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit	Cf. Auxiliaires médicaux	Cf. Auxiliaires médicaux
Dépistage de l'hépatite B	Cf. Examens de laboratoire	Cf. Examens de laboratoire
Vaccinations prioritaires (9)	Cf. Pharmacie	Cf. Pharmacie
Bien-être		
Médecines douces (ostéopathie, chiropractie, étiopathie, acupuncture)	Plafond 80 € par an	Plafond 80 € par an
Assistance santé CCMO (10) (aide-ménagère, portage médicaments...)	24 heures/24	24 heures/24

Les remboursements de CCMO Mutuelle interviennent sur des prestations prises en charge par le régime obligatoire sauf indication contraire.

Les remboursements CCMO Mutuelle valent par bénéficiaire, dans la limite des frais engagés et dans le cadre du parcours de soins et de la responsabilisation de l'assuré social. Les franchises médicales sur les médicaments, les analyses et examens de laboratoire sanitaire, la participation forfaitaire de 1 € ainsi que les pénalisations appliquées par le régime obligatoire et les dépassements d'honoraires autorisés, pratiqués dans le cadre du hors parcours de soins, ne sont pas remboursés.

Les limitations et franchises CCMO Mutuelle exprimées en montant ou en pourcentage du PMSS interviennent sur le seul remboursement mutuelle. Les limitations par an s'entendent par année civile à l'exception des équipements optiques. Les limites et franchises CCMO Mutuelle exprimées en euros ou en pourcentage du PMSS interviennent sur le seul remboursement mutuelle et ne portent que sur les remboursements complémentaires au ticket modérateur (à l'exception des équipements optiques).

Pour les praticiens non conventionnés, le remboursement est effectué sur la base de remboursement transmise par le régime obligatoire (tarif d'autorité).

(1) Frais personnels non pris en charge : boisson, blanchisserie, téléphone. La CCMO offre la prise en charge de la télévision après application d'une franchise de 10 jours (pour chaque hospitalisation) et dans la limite de 2 € par jour.

(2) Le contrat d'accès aux soins (CAS) est un dispositif par lequel le médecin s'engage à modérer ses tarifs.

(3) Prise en charge limitée à 60 jours/an en hospitalisation ; 45 jours/an en psychiatrie ; 12 jours/an en maternité ; pas de prise en charge pour l'hospitalisation de jour.

(4) Versée si inscription de l'enfant (celle-ci devant intervenir dans les 2 mois suivant sa naissance ou adoption) et sous réserve que l'adhérent ne soit plus en période de stage et que son dossier soit en règle au niveau des cotisations. Le plafond est doublé en cas de naissances ou adoptions multiples.

(5) La base de référence appliquée aux prothèses non remboursées est l'équivalent de la BR de la pose d'une prothèse amovible à plaque base résine de 1 à 3 dents (acte CCAM HBLD364). La base de référence appliquée aux réparations de prothèses non remboursées est l'équivalent de la BR de la réparation d'une prothèse dentaire amovible (acte CCAM HBMD020).

(6) Le plafond biennal (1 consommation tous les 2 ans) porte sur l'équipement verres et montures. Ce plafond est annuel pour les mineurs et pour les adultes uniquement en cas de changement de correction justifié par une évolution de la vue. Dans tous les cas, la prise en charge de la monture est limitée à 150 €.

(7) Podo-orthèses et orthoprothèses, des prothèses internes et implants. La notion de véhicule englobe les fauteuils roulants, poussettes, tricyles et chassis. Pour les prothèses optiques et auditives il faut se reporter aux postes correspondants.

(8) Le plafond est calculé au prorata du nombre de jours de la cure par rapport à une cure de référence de 21 jours maximum.

(9) Coqueluche et hépatite B (avant 14 ans), BCG (avant 6 ans), haemophilus influenzae B (méningite), diphtérie, tétanos et poliomyélite (tous âges), vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois, rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant.

(10) Prestation assurée par un partenaire assistant (offerte par la CCMO).

(**) Sont compris dans les verres complexes les verres mixtes (simple et complexe).

(***) Sont compris dans les verres très complexes les verres complexes, les verres mixtes (complexe et très complexe ou simple et très complexe).

Régime local Alsace-Moselle

	Garantie socle CCN golf	Garantie optionnelle CCN (option Golf sup incluant l'option golf)
Hospitalisation médicale et chirurgicale		
Frais de séjour secteur conventionné (1)	100 %	Frais réels
Honoraires praticiens hospitaliers signataires du contrat d'accès aux soins (CAS) (2)	300 %	350 %
Honoraires praticiens hospitaliers non signataires du CAS (2)	225 %	225 %
Forfait hospitalier secteur conventionné	Frais réels	Frais réels
Forfait légal sur les actes visés à l'article R. 322-8 1 du code de la sécurité sociale	Frais réels	Frais réels
Chambre particulière secteur conventionné y compris maternité (3)	Plafond 45 € par jour	Plafond 75 € par jour
Frais d'accompagnement enfant < à 16 ans	Plafond 30 € par jour	Plafond 40 € par jour
Transport ambulance accepté RO	100 %	100 %
Naissance ou adoption (enfant < à 10 ans) (4)	10 % PMSS	15 % PMSS
Soins courants		
Consultations, visites de médecins généralistes signataires du CAS (2)	150 %	200 %
Consultations, visites de médecins généralistes non signataires du CAS (2)	130 %	180 %
Consultations, visites de médecins spécialistes signataires du CAS (2)	170 %	200 %
Consultations, visites de médecins spécialistes non signataires du CAS (2)	150 %	180 %
Actes techniques médicaux (chirurgie, obstétrique, anesthésie, radiologie, prélèvements...) signataires du CAS (2)	160 %	200 %
Actes techniques médicaux (chirurgie, obstétrique, anesthésie, radiologie, prélèvements...) non signataires du CAS (2)	140 %	180 %
Forfait légal sur les actes visés à l'article R. 322-8 1 du code de la sécurité sociale	Frais réels	Frais réels

Examens de laboratoire	160 %	200 %
Auxiliaires médicaux (kinés, infirmiers...)	160 %	200 %
Pharmacie		
Médicaments remboursés à 65 % ou 35 % par le RO	100 %	100 %
Médicaments remboursés à 15 % par le RO	15 %	15 %
Dentaire		
Soins dentaires (y compris implantologie remboursée par le RO)	100 %	170 %
Prothèses remboursées par le RO (y compris couronne implanto-portée)	125 %	125 %
Complément prothèses remboursées (*)	375 %	495 %
Prothèses non remboursées par le RO (*) (5)	200 %	200 %
(*) Plafond annuel prothèses dentaires	1 500 €	1 500 €
Orthodontie acceptée par le RO	300 %	450 %
Implants dentaires non remboursés par le RO (prise en charge sur devis adressé à la mutuelle)	Plafond 200 €	Plafond 200 €
Parodontologie non remboursée par le RO (prise en charge sur devis adressé à la mutuelle)	-	Plafond 100 €
Optique (6)		
Equipe ment verres simples + monture (plafond biennal dont 150 € maxi pour la monture)	100 % + plafond 230 €	100 % + plafond 300 €
Equipe ment verres complexes avec monture (**) (plafond biennal dont 150 € maxi pour la monture)	100 % + plafond 380 €	100 % + plafond 550 €
Equipe ment verres très complexes avec monture (***) (plafond biennal dont 150 € maxi pour la monture)	100 % + plafond 450 €	100 % + plafond 600 €
Lentilles acceptées (plafond/an)	100 % + plafond 200 €	100 % + plafond 200 €
Lentilles refusées, jetables (plafond/an)	Plafond 100 €	Plafond 200 €
Chirurgie correctrice (myopie, presbytie) et implants oculaires (par œil) hors honoraires	-	Plafond 400 €
Appareillage		
Prothèses auditives acceptées (plafond/an/prothèse)	300 %	400 %
Fournitures médicales, pansements, petits appareillages et gros appareillages (y compris véhicules pour handicapé physique accepté par le RO), prothèses orthopédiques (7)	250 %	290 %
Cure thermique (8)		
Cure thermique acceptée par le RO	100 %	100 %
Prévention		
Détartrage annuel	Cf. Soins dentaires	Cf. Soins dentaires
Scellement des puits, des sillons et des fissures	Cf. Soins dentaires	Cf. Soins dentaires
Ostéodensitométrie remboursée par le RO	Cf. Actes de spécialité	Cf. Actes de spécialité
Dépistage des troubles de l'audition (audiométrie)	Cf. Actes de spécialité	Cf. Actes de spécialité
Bilan du langage oral ou d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit	Cf. Auxiliaires médicaux	Cf. Auxiliaires médicaux
Dépistage de l'hépatite B (9)	Cf. Examens de laboratoire	Cf. Examens de laboratoire
Bien-être		
Médecines douces (ostéopathie, chiropractie, étiopathie, acupuncture)	Plafond 80 € par an	Plafond 80 € par an
Assistance santé CCMO (10) (aide-ménagère, portage médicaments...)	24 heures/24	24 heures/24
<p>Les remboursements de CCMO Mutuelle interviennent sur des prestations prises en charge par le régime obligatoire sauf indication contraire.</p> <p>Les remboursements CCMO Mutuelle valent par bénéficiaire, dans la limite des frais engagés et dans le cadre du parcours de soins et de la responsabilisation de l'assuré social. Les franchises médicales sur les médicaments, les analyses et examens de laboratoire sanitaire, la participation forfaitaire de 1 € ainsi que les pénalisations appliquées par le régime obligatoire et les dépassements d'honoraires autorisés, pratiqués dans le cadre du hors parcours de soins, ne sont pas remboursés.</p> <p>Les limitations et franchises CCMO Mutuelle exprimées en montant ou en pourcentage du PMSS interviennent sur le seul remboursement mutuelle. Les limitations par an s'entendent par année civile à l'exception des équipements optiques. Les limites et franchises CCMO Mutuelle exprimées en euros ou en pourcentage du PMSS interviennent sur le seul remboursement mutuelle et ne portent que sur les remboursements complémentaires au ticket modérateur (à l'exception des équipements optiques).</p> <p>Pour les praticiens non conventionnés, le remboursement est effectué sur la base de remboursement transmise par le régime obligatoire (tarif d'autorité).</p> <p>(1) Frais personnels non pris en charge : boisson, blanchisserie, téléphone. La CCMO offre la prise en charge de la télévision après application d'une franchise de 10 jours (pour chaque hospitalisation) et dans la limite de 2 € par jour.</p> <p>(2) Le contrat d'accès aux soins (CAS) est un dispositif par lequel le médecin s'engage à modérer ses tarifs.</p> <p>(3) Prise en charge limitée à 60 jours/an en hospitalisation ; 45 jours/an en psychiatrie ; 12 jours/an en maternité ; pas de prise en charge pour l'hospitalisation de jour.</p> <p>(4) Versée si inscription de l'enfant (celle-ci devant intervenir dans les 2 mois suivant sa naissance ou adoption) et sous réserve que l'adhérent ne soit plus en période de stage et que son dossier soit en règle au niveau des cotisations. Le plafond est doublé en cas de naissances ou adoptions multiples.</p> <p>(5) La base de référence appliquée aux prothèses non remboursées est l'équivalent de la BR de la pose d'une prothèse amovible à plaque base résine de 1 à 3 dents (acte CCAM HBLD364). La base de référence appliquée aux réparations de prothèses non remboursées est l'équivalent de la BR de la réparation d'une prothèse dentaire amovible (acte CCAM HBMD020).</p> <p>(6) Le plafond biennal (1 consommation tous les 2 ans) porte sur l'équipement verres et montures. Ce plafond est annuel pour les mineurs et pour les adultes uniquement en cas de changement de correction justifié par une évolution de la vue. Dans tous les cas, la prise en charge de la monture est limitée à 150 €.</p> <p>(7) Podo-orthèses et orthoprothèses, des prothèses internes et implants. La notion de véhicule englobe les fauteuils roulants, poussettes, tricyles et chassis. Pour les prothèses optiques et auditives il faut se reporter aux postes correspondants.</p> <p>(8) Le plafond est calculé au prorata du nombre de jours de la cure par rapport à une cure de référence de 21 jours maximum.</p> <p>(9) Coqueluche et hépatite B (avant 14 ans), BCG (avant 6 ans), haemophilus influenzae B (méningite), diphtérie, tétanos et poliomyélite (tous âges), vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois, rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant.</p> <p>(10) Prestation assurée par un partenaire assistant (offerte par la CCMO).</p> <p>(**) Sont compris dans les verres complexes les verres mixtes (simple et complexe).</p> <p>(***) Sont compris dans les verres très complexes les verres complexes, les verres mixtes (complexe et très complexe ou simple et très complexe).</p>		

Dénonciation par lettre du 27 juin 2015 des avenants n° 1 du 13 juillet 1998, n° 32 du 1er juillet 2005 et n° 42 du 17 novembre 2008 relatifs à la formation professionnelle

En vigueur

Levallois-Perret, le 27 juin 2015.

Madame, Monsieur,

Par la présente nous vous notifions que les organisations patronales de la branche professionnelle du golf (GFGA et GEGF) dénoncent l'avenant n° 1 du 13 juillet 1998 à la convention collective nationale du golf relatif à la formation professionnelle étendu par arrêté du 2 avril 1999, l'avenant n° 32 du 1er juillet 2005 étendu par arrêté du 8 mars 2006 et l'avenant n° 42 du 17 novembre 2008 relatif au droit individuel à la formation étendu par arrêté du 7 mai 2009.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, nous vous précisons avoir notifié cette dénonciation aux autres parties signataires et avoir procédé aux formalités de dépôt en vigueur.

Le président du GFGA et le président du GEGF.

**Avenant n° 67 du 19 octobre 2015 modifiant les articles 11.1 « Prévoyance des salariés non cadres »,
11.2 « Prévoyance des salariés cadres » et 11.3 « Complémentaire frais de santé pour les cadres et non-cadres »**

Signataires	
Organisations patronales	GFGA ; GEGF.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

La clause de désignation de la convention collective nationale du golf, qui couvre les salariés cadres et non cadres en prévoyance lourde et l'ensemble du personnel en frais de santé, arrivant à échéance au 31 décembre 2015, les partenaires sociaux de la branche du golf ont décidé de renégocier les dispositions relatives à l'ensemble de ces garanties à compter du 1er janvier 2016.

Les niveaux de ces garanties applicables à l'ensemble des salariés relevant des entreprises visées par le champ d'application de la convention nationale collective du golf n'ont pas évolué, hormis les modifications suivantes relatives à la complémentaire santé :

- le niveau des garanties demeure inchangé mais la couverture est renforcée par les services d'un réseau de soins ;
- l'ensemble des salariés bénéficient de la couverture complémentaire santé sans condition d'ancienneté ;
- la répartition de la prise en charge de la cotisation pour la couverture complémentaire santé a évolué.

Les entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale du golf sont tenues de respecter ces niveaux de garanties et ont le libre choix de leur organisme assureur. Les entreprises devront mettre en place un acte fondateur afin d'améliorer la répartition du taux de cotisation ou mettre en place des garanties supérieures.

La mise en place de ce dispositif nécessite un réaménagement des articles 11.1, 11.2 et 11.3 de la convention collective nationale relatifs aux garanties de prévoyance et de complémentaire frais de santé.

Le présent avenant annule et remplace tous les avenants conclus antérieurement relatifs à la prévoyance des salariés cadres, la prévoyance des salariés non cadres et à la complémentaire santé pour les cadres et non-cadres.

Article 1er

En vigueur étendu

Les articles 11.1, 11.2 et 11.3 sont modifiés comme suit.

« Article 11.1

Prévoyance des salariés non cadres

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 continue 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.

Article 11.2

Prévoyance des salariés cadres

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 arrondi 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 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.

11.2.7. 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

	TA			TB ET TC		
	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part salariale	Total
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.

Article 11.3

Complémentaire frais de santé pour l'ensemble du personnel

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, plannings 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.

(Tableau 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi 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. »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2016.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent avenant si les circonstances en démontrent l'utilité.

Article 3

En vigueur étendu

A l'issue d'une procédure de mise en concurrence, les partenaires sociaux ont négocié les garanties et taux de cotisation du présent avenant chez AGRICA, l'institution CCPMA Prévoyance en coassurance avec CCMO Mutuelle. Ils se réservent le droit de les modifier ultérieurement.

(1) L'article 3 de l'avenant est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 22 décembre 2015 - art. 1)

Article 4

En vigueur étendu

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

Avenant n° 68 du 28 juin 2016 portant modification du chapitre IX « Formation professionnelle »

Signataires	
Organisations patronales	GFGA GEGF
Organisations de salariés	CFDT CGT-FO CFTC

En vigueur étendu

Préambule

Les dispositions relatives à la formation professionnelle ainsi que la désignation d'UNIFORMATION en tant qu'OPCA de la branche du golf (avenants n° 1, n° 32 et n° 42) ont fait l'objet d'une dénonciation unilatérale du collège employeurs le 27 juin 2015. Elles cesseront donc d'exister au 14 octobre 2016.

Afin de définir, à titre dérogatoire, les modalités de financement des formations des entreprises de la branche du golf par UNIFORMATION entre le 1er janvier 2016 et le 14 octobre 2016, une convention entre la branche du golf et UNIFORMATION a été signée le 8 janvier 2016.

Conformément à cette convention, les entreprises ont versé à UNIFORMATION leur contribution unique légale prévisionnelle assise sur la masse salariale 2016 pro rata temporis de la période de prise en charge (soit 9,5/12).

Considérant l'intérêt de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle continue dans une branche composée majoritairement des petites entreprises, les partenaires sociaux de la branche ont procédé à un appel d'offres pour la désignation d'un OPCA pour la branche du golf à compter du 15 octobre 2016.

Ils se sont ainsi accordés sur les dispositions prévues au présent avenant.

Article 1er

En vigueur étendu

Les présentes dispositions s'appliquent à toutes les entreprises relevant de l'article 1.1 de la convention collective nationale du golf.

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises verseront la totalité de la contribution légale à la formation professionnelle visée aux articles L. 6331-2 et suivants du code du travail à l'OPCA désigné : plan, professionnalisation, CPF, CIF CDI et CIF CDD, FPSPP ainsi que la contribution relative au financement du paritarisme prévue à l'article 2.3.3.1.

Article 3

En vigueur étendu

L'article 2.3.3.2 « Collecte de la cotisation » est remplacé par :

« 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. »

Article 4

En vigueur étendu

UNIFORMATION est désigné comme OPCA de la branche du golf pour collecter la contribution légale unique à la formation professionnelle, pour une durée déterminée, à compter du 15 octobre 2016 jusqu'au 31 décembre 2018.

Les entreprises verseront leurs contributions selon le calendrier d'appels de fonds arrêté par le conseil d'administration d'UNIFORMATION. En outre :

- l'apurement assis sur la masse salariale de l'année 2016 sera versé au 28 février 2017 à UNIFORMATION ;
- l'apurement assis sur la masse salariale de l'année 2017 sera versé au 28 février 2018 à UNIFORMATION ;
- l'apurement assis sur la masse salariale de l'année 2018 sera versé au 28 février 2019 à UNIFORMATION.

Un avenant à la convention du 8 janvier 2016 entre UNIFORMATION et la branche du golf devra être signé concomitamment aux présentes et déterminer les modalités de financement sur la période de la désignation.

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'obligent à lancer un appel d'offres au plus tard au cours du mois de janvier 2018 afin d'être en capacité de désigner un OPCA, suivant les modalités prévues au chapitre IX « Formation professionnelle » de la convention collective, au plus tard fin juin 2018, avec prise d'effet au 1er janvier 2019.

A l'issue de cette consultation, les partenaires sociaux désigneront par voie d'accord séparé annexé à la convention collective un OPCA et concomitamment définiront le protocole d'accord fixant les modalités pratiques d'application avec ce dernier.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

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

Signataires	
Organisations patronales	GFGA ; GEGF,
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

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

Suite à la dénonciation par le collège employeurs de l'avenant n° 32 du 1er juillet 2005 relatif à la formation professionnelle, ils souhaitent préciser les dispositions relatives au tutorat.

Ils se sont ainsi accordés sur les dispositions prévues au présent avenant.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 9.10. est créé et rédigé comme suit :

« Article 9.10

Tutorat

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

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

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

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

Les missions du tuteur sont les suivantes :

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

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

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

(1)

(2)

(1) Le quatrième alinéa de l'article 9.10 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-15 du code du travail. (Arrêté du 7 décembre 2018 - art. 1)

(2) Le onzième alinéa de l'article 9.10 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6325-9 du code du travail. (Arrêté du 7 décembre 2018 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 70 du 11 janvier 2018 portant modification de l'article 11.3 « Complémentaire frais de santé pour l'ensemble du personnel » de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	GFGA ; GEGF,
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Au vu des évolutions réglementaires et des contrats responsables, des précisions ont été apportées en conséquence sur le tableau des garanties.

Article 1er

En vigueur étendu

Les § 3 et 4 de l'article 11.3.2 « Garanties » sont modifiés comme suit :

« 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. 160-13 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'optiques, plafonnement des dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (OPTAM/ OPTAM-CO).

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. »

Article 2

En vigueur étendu

Le point 3 « Garantie optionnelle » de l'article 11.3.2 « Garanties » présentant le tableau des garanties est mis à jour comme suit :

(Tableau 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/2018/0012/boc_20180012_0000_0021.pdf

Article 3

Au vu des dispositions du décret n° 2017-372 du 21 mars 2017, le § 2 de l'article 11.3.5.2 « Possibilité de souscription volontaire du salarié (loi Évin) est modifié comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les salariés pouvant souscrire, à titre individuel, une garantie complémentaire frais de santé, dans les conditions prévues audit article, sont :

- les salariés bénéficiaires d'une pension de retraite, d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- les salariés privés d'emploi et bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les ayants droit d'un salarié décédé.

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

Conformément à l'article 1er du décret du 21 mars 2017, pour tout contrat souscrit ou adhésion à compter du 1er juillet 2017, les tarifs applicables aux anciens salariés :

- ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs, la première année ;
- ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs la deuxième année ;
- ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs, la troisième année.

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

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

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

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2018.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent avenant si les circonstances en démontrent l'utilité.

Article 5

En vigueur étendu

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

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

Signataires	
Organisations patronales	GFGA ; GEGF,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; F3C CFDT ; INOVA CFE-CGC ; SNEPAT FO,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont souhaité compléter les dispositions de l'article 11.3.4.1 « Répartition des taux de cotisation » par l'ajout d'un 3e paragraphe concernant les conditions de souscription par l'employeur d'un régime optionnel et d'un 4e paragraphe concernant les conditions d'application des garanties minimales lors du choix de l'assureur. L'article 1.3.2 est modifié avec l'ajout d'un forfait à la garantie socle pour l'achat d'un véhicule pour handicapés physique et une amélioration du taux de remboursement de la prothèse auditive.

Article 1er

En vigueur étendu

Il est ajouté un 3e paragraphe à l'article 11.3.4.1 « Répartition des taux de cotisation » rédigé comme suit :

« En cas d'accord d'entreprise ou de décision unilatérale de l'employeur de rendre obligatoire un régime optionnel pour l'ensemble ou une catégorie objective de salariés, les cotisations susvisées feront l'objet d'une répartition négociée entre employeur et salariés. Cette répartition de cotisations ne pourra être inférieure à 50 % s'agissant de la quote-part de cotisation prise en charge par l'employeur. Seule la mise en place d'un régime collectif et obligatoire applicable à l'ensemble du personnel ou une catégorie objective de personnel permet de bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale. »

Article 2

En vigueur étendu

Il est ajouté un 4e paragraphe à l'article 11.3.4.1 « Répartition et taux de cotisation » rédigé comme suit :

« Lors du choix de l'organisme assureur par l'entreprise, l'expression des garanties devra respecter le minima pour chacune des lignes de prestations des postes de remboursement figurant au tableau des garanties. Par ' postes de remboursement ', sont visées les catégories de prestations hospitalisation médicale et chirurgicale, frais médicaux, pharmacie, optique, dentaire, appareillage, cure thermale et bien être ainsi que les garanties assistance et réseau de soins. »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 11.3.2 « Garanties » présentant le tableau des garanties est modifié comme suit :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0006/boc_20190006_0000_0006.pdf

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2019.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent avenant si les circonstances en démontrent l'utilité.

Article 5

En vigueur étendu

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

Signataires	
Organisations patronales	GFGA ; GEGF,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFE-CGC ; CSFV CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie l'article de la convention collective nationale du golf relatif à la commission nationale paritaire d'interprétation et de conciliation (art. 2.1) afin de tenir compte des dispositions issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2.1. « Commission nationale d'interprétation et de conciliation » est supprimé et remplacé comme suit :

« Article 2.1

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

2.1.1. Composition

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

2.1.2. Fonctionnement

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

2.1.3. Missions

2.1.3.1. Négociation et interprétation de la convention collective nationale

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

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

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

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

2.1.3.2. Représentation de la branche

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

2.1.3.3. Enregistrement des accords d'entreprise (1)

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

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

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

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

2.1.3.5. Observatoire de branche

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

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

(Arrêté du 13 février 2020 - art. 1)

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

(Arrêté du 13 février 2020 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

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

Signataires	
Organisations patronales	GFGA ; GEGF,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFE-CGC ; CSFV CFTC,

Préambule

Les partenaires sociaux du golf réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que la formation tout au long de la vie professionnelle est un facteur de développement des compétences et d'enrichissement personnel et constitue pour les salariés des opportunités de promotion, de reconversion, d'évolutions sociales ou professionnelles. S'inscrivant dans le cadre de la réforme, ils souhaitent favoriser des droits à la formation professionnelle plus simples et plus facilement mobilisables.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » supprime le dispositif « période de professionnalisation » et crée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la reconversion ou la promotion par l'alternance dite Pro-A.

Le présent accord porte exclusivement sur le contrat de professionnalisation et la reconversion ou la promotion par l'alternance dite Pro-A. Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les négociations afin d'élaborer un accord global relatif à la formation professionnelle.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 9.10 est modifié comme suit :

« Article 9.10

Contrat de professionnalisation et reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

9.10.1. Contrat de professionnalisation

9.10.1.1. Objet

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

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

9.10.1.2. Public visé

Le contrat de professionnalisation est accessible :

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

9.10.1.3. Qualifications visées

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective du golf.

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

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

Il s'agit d'un contrat :

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

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

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

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

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

9.10.2. Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) (1)

9.10.2.1. Objet

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

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

9.10.2.2. Public visé

La reconversion ou la promotion par alternance concerne :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés, qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Les salariés visés sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence. La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

9.10.2.3. Qualifications visées

La reconversion ou la promotion par alternance a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective du Golf.

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

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au

contrat est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail.

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

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

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

Conformément à l'article L. 6325-14, la reconversion ou la promotion par alternance s'effectue selon les durées des actions de formation prévues pour le contrat de professionnalisation définies à l'article 9.10.1.5 du présent accord. »

(1) L'avenant ne prévoyant pas de liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance, prévue par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'article 9.10.2 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'ordonnance précitée.

(Arrêté du 29 avril 2020 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

L'article 9.10 sur le tutorat tel que prévu par l'avenant n° 69 du 7 novembre 2017 devient l'article 9.10.1.6.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

Avenant n° 76 du 20 janvier 2020 relatif à la complémentaire frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	GFGA ; GEGF,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Pour se mettre en conformité avec la nouvelle réglementation relative aux contrats responsables à la suite des modifications introduites par l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements des tableaux de garanties.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les paragraphes 3 et 4 de l'article 11.3.2 « Garanties » sont modifiés comme suit :

« 11.3.2. Garanties

1. Couverture salarié ' isolé '

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

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

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

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

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

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

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

Article 2

En vigueur non étendu

Le point 3 « Garantie optionnelle » de l'article 11.3.2 « Garanties » présentant le tableau des garanties est mis à jour comme suit :

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

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0013/boc_20200013_0000_0012.pdf

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 11.3.4.1 « Répartition des taux de cotisations » est modifié comme suit :

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

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

Tableaux des taux de cotisations

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

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

Les montants des cotisations feront l'objet d'un réexamen annuel en commission paritaire.

Régime général hors Alsace-Moselle

En % du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle	Surcomplémentaire A +
	Total	Total	En complément
Isolé	1,20 %	1,63 %	+ 0,42 %
Isolé/ monoparental	2,08 %	2,90 %	+ 0,80 %
Isolé/ famille	3,14 %	4,68 %	+ 1,14 %

Régime général Alsace-Moselle

En % du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle	Surcomplémentaire A +
	Total	Total	En complément
Isolé	0,92 %	1,23 %	+ 0,42 %
Isolé/ monoparental	1,59 %	2,17 %	+ 0,80 %
Isolé/ famille	2,37 %	3,52 %	+ 1,14 %

Régime agricole hors Alsace-Moselle

En % du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle	Surcomplémentaire A +
	Total	Total	En complément
Isolé	1,13 %	1,53 %	+ 0,39 %
Isolé/ monoparental	1,96 %	2,72 %	+ 0,75 %
Isolé/ famille	2,94 %	4,39 %	+ 1,07 %

Régime agricole Alsace-Moselle

En % du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle	Surcomplémentaire A +
	Total	Total	En complément
Isolé	0,86 %	1,16 %	+ 0,39 %
Isolé/ monoparental	1,49 %	2,04 %	+ 0,75 %
Isolé/ famille	2,22 %	3,30 %	+ 1,07 %

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

Article 4

En vigueur non étendu

Cet avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf. Compte tenu du fait que ces entreprises sont majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés et du thème de la négociation, il ne nécessite pas d'adaptations spécifiques ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés telles que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2020.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent avenant si les circonstances en démontrent l'utilité.

Article 6

En vigueur non étendu

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

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de la CCN du golf du 13 juillet 1998.

Avenant n° 17 du 24 janvier 2002 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Groupement professionnel des golfs associatifs (GPGA), fédération française de golf, 68, rue Anatole-France, 92309 Levallois-Perret Cedex ; Syndicat des gestionnaires de golfs commerciaux (SGGC), c/o NGF, 22, rue Beffroy, 92200 Neuilly-sur-Seine.
Organisations de salariés	FGA-CFDT ; FTILAC-CFDT ; CFTC ; SNEPAT-FO.

Salaires au 1er janvier 2002

En vigueur étendu

Article 10.2.1

Salaires

Temps complet est supprimé et remplacé comme suit :

Les rémunérations mensuelles brutes minimales pour 169 heures ou 151,67 heures, applicables au 1er janvier 2002, sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après :

(1 Euro = 6,55957 F)

GROUPE	SALAIRE MENSUEL taux horaire (base 169 h ou 151 h 67)		SALAIRE MENSUEL taux horaire (base 169 h ou 151 h 67)	
	(francs)	(francs)	(euros)	(euros)
1(1)	7 450	44,08	1 135,75	6,72
		49,12		7,49
2	7 800	46,15	1 189,10	7,04
		51,43		7,84
3	8 450	50,00	1 288,19	7,62
		55,71		8,49
4	9 360	55,38	1 426,92	8,44
		61,71		9,41
5	10 450	61,83	1 593,09	9,43
		68,90		10,50
6	12 200	72,19	1 859,88	11,01
		80,44		12,26
7	15 900	94,08	2 423,94	14,34
		104,83		15,98

(1) Sous réserve de la garantie mensuelle de rémunération en faveur des salariés rémunérés au niveau du SMIC.

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

L'horaire pris en compte pour la détermination des minima est l'horaire de 169 heures (moyenne hebdomadaire de 39 heures) ou de 151,67 heures (moyenne hebdomadaire de 35 heures) ne tenant pas compte des heures supplémentaires. En effet les entreprises de moins de 20 salariés peuvent bénéficier de la période transitoire prévue dans le cadre de la réduction du temps de travail et continuer à avoir un horaire collectif supérieur à 35 heures et ce, sous réserve de respecter les dispositions légales prévues à cet effet. Dans ce cas les salaires minima indiqués sont applicables pour 169 heures (39 heures hebdomadaires). "

Article 10.2.3

Salaires

Temps partiel est supprimé et remplacé comme suit :

Deux cas de figure peuvent se présenter :

- soit les salariés à temps partiel bénéficieront d'une réduction du temps de travail et d'un maintien du salaire brut de base antérieur par augmentation du taux horaire.

- soit les salariés à temps partiel gardent leur durée du temps de travail ; ils bénéficieront d'un taux horaire équivalent à celui des salariés à temps complet occupant un poste similaire et l'exerçant dans les mêmes conditions.

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

GROUPES	TEMPS PARTIEL BÉNÉFICIAIRE d'une réduction du temps de travail et d'un maintien du salaire			
	Taux horaires définis pour les années 2002 et 2003 (sur la base des taux horaires 2001) (2)			
	2002 + 5,40 % (francs)	2002 + 5,40 % (euros)	2003 + 6 % (francs)	2003 + 6 % (euros)
1	45,40	6,92119 (6,92)	48,13	7,33737 (7,34)
2	47,40	7,22608 (7,23)	50,24	7,65904 (7,66)
3	51,14	7,79624 (7,80)	54,21	8,26426 (8,26)
4	55,51	8,46244 (8,46)	58,84	8,97010 (8,97)
5	61,74	9,41220 (9,41)	65,45	9,97779 (9,98)
6	72,35	1,02969 (11,03)	76,69	11,69132 (11,69)
7	94,17	14,35612 (14,36)	99,82	15,21746 (15,22)

GROUPES	TEMPS PARTIEL maintenant leur horaire de travail			
	Taux horaires pour l'année 2002			
	Taux horaire sur 169 h (francs)	Taux horaire sur 151,67 h (francs)	Taux horaire sur 169 h (euros)	Taux horaire sur 151,67 h (euros)
1	44,08	49,12	6,72	7,49
2	46,15	51,43	7,04	7,84
3	50,00	55,71	7,62	8,49
4	55,38	61,71	8,44	9,41
5	61,83	68,90	9,43	10,50
6	72,19	80,44	11,01	12,26
7	94,08	104,83	14,34	15,98

(2) Au 1er janvier 2004, le taux horaire applicable pour chaque groupe sera celui en vigueur pour les salariés à temps complet.

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

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

L'article 10-2-1 (salaires temps complet) est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance. (

Arrêté du 29 octobre 2002

, art. 1er).

Avenant n° 28 du 6 juillet 2004 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Groupement professionnel des golfs associatifs (GPGA) - fédération française de golf, 6, rue Anatole-France, 92309 Levallois-Perret Cedex ; Syndicat des gestionnaires de golfs commerciaux (SGGC), c/o Golf des Forges-les-Bains, route du Général-Leclerc, BP 12, 91470 Forges-les-Bains,
Organisations de salariés	FGA-CFDT ; FTILAC-CFDT ; CFTC ; SNEPAT-FO ; CGT ; INOVA CFE-CGC ; INOVA/GPSG CFE-CGC .

En vigueur étendu

L'article 10.2.1. " Salaires. - Temps complet " est partiellement supprimé et remplacé comme suit :

" Les rémunérations brutes minimales des groupes 6 et 7 applicables au 1er juillet 2004 sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après :

GROUPES	Structures dont l'horaire collectif est à 35 heures		Structures dont l'horaire collectif est supérieur à 35 heures
	SALAIRE MENSUEL (151,67 h/mois) (en euros)	TAUX HORAIRE sur une base de 151,67 heures travaillées (en euros)	TAUX HORAIRE applicables (en euros)
6	2 089,00	13,77	12,36
7	2 472,00	16,30	14,63

1 Euro = 6,55957 F.

Les autres termes de l'article restent inchangés.

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

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

Fait à Paris, le 6 juillet 2004.

Avenant n° 35 du 19 janvier 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2007 (1)

Signataires	
Organisations patronales	Groupement français des golfs associatifs (GFGA) ; Groupement des gestionnaires de golfs français (GGGF).
Organisations de salariés	FGA-CFDT ; F3C-CFDT ; CGT-FO ; CFTC.

Salaires au 1er janvier 2007.

En vigueur étendu

L'article 10.2.1 " Salaires. - Temps complet " est supprimé et remplacé comme suit :

" Les rémunérations brutes minimales applicables au 1er janvier 2007 sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après. Il est rappelé que cette grille fixe uniquement des obligations salariales a minima en-dessous desquelles aucun salarié de la branche ne peut être rémunéré. Elle ne présume pas de la politique de rémunération dans chaque entreprise de la branche. "

(En euros)

GRUPE	SALAIRE MENSUEL 151,67 h/mois	TAUX HORAIRE
1	1 255	8,27
2	1 296	8,54
3	1 382	9,11
4	1 531	10,09
5	1 709	11,27
6 (*)	2 201	14,51
7 (*)	2 605	17,18

1€ = 6,55957 francs

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

De plus, les rémunérations minimales globales annuelles des cadres doivent respecter les règles suivantes (1) :

- pour les salariés du groupe 6 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise, la ou les " chaînes " de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tous éléments de rémunération soumis à cotisations sociales confondus) ne peut être inférieure à 27 500 Euros ;

- pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise, la ou les " chaînes " de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tous éléments de rémunération soumis à cotisations sociales confondus) ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale.

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

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

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

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

Fait à Paris, le 19 janvier 2007.

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 112-2 du code monétaire et financier aux termes desquelles la référence au plafond de la sécurité sociale vaut uniquement pour la valeur de celui-ci à la date de conclusion de l'accord (arrêté du 9 août 2007, art. 1er).

Avenant n° 39 du 20 novembre 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 (1)

Signataires	
Organisations patronales	Groupement français des golfs associatifs (GFGA) ; Groupement des gestionnaires de golfs français (GGGF).
Organisations de salariés	F3C CFDT ; SNPG CFTC ; SNEPAT CGT-FO ; INOVA CFE-CGC.

En vigueur étendu

L'article 10. 2. 1 « Salaires. - Temps complet » est supprimé et remplacé comme suit :

« Les rémunérations brutes minimales applicables au 1er janvier 2008 sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après. Il est rappelé que cette grille fixe uniquement des obligations salariales a minima en dessous desquelles aucun salarié de la branche ne peut être rémunéré. Elle ne présume pas de la politique de rémunération dans chaque entreprise de la branche.

(En euros.)

GRUPE	SALAIRE MENSUEL (151, 67 h / mois)	TAUX HORAIRE
1 (*)	1 290	8, 505
2 (*)	1 320	8, 703
3 (*)	1 405	9, 264
4 (*)	1 554	10, 246
5 (*)	1 735	11, 439
6 (*)	2 234	14, 729
7 (*)	2 644	17, 433

(*) Sous réserve des règles fixées à l'article 5. 7. 2. 3 concernant les cadres autonomes au forfait jours.

De plus, les rémunérations minimales globales annuelles des cadres doivent respecter les règles suivantes (1) :

- pour les salariés du groupe 6 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les " chaînes " de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tous éléments de rémunération soumis à cotisations sociales confondus) ne peut être inférieure à 27 912 ? ;

- pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les " chaînes " de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tous éléments de rémunération soumis à cotisations sociales confondus) ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale.

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

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

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

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

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.
(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1er)

Avenant n° 43 du 28 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009

Signataires	
Organisations patronales	GFGA ; GGGF.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Révision de l'article 10.2.1. « Salaires. - Temps complet »

Article 1er

En vigueur étendu

Cet article est supprimé et remplacé comme suit :

« Les rémunérations brutes minimales applicables au 1er janvier 2009 sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après. Il est rappelé que cette grille fixe uniquement des obligations salariales a minima en dessous desquelles aucun salarié de la branche ne peut être rémunéré. Elle ne présume pas de la politique de rémunération dans chaque entreprise de la branche.

(En euros.)

GRUPE	SALAIRE MENSUEL (151,67 h/mois)	TAUX HORAIRE
1	1 331	8,776
2	1 361	8,973

GROUPE	SALAIRE MENSUEL (151,67 h/mois)	TAUX HORAIRE
3	1 436	9,468
4	1 587	10,464
5	1 771	11,677
6 (*)	2 275	15,000
7 (*)	2 690	17,736

1 ? = 6,55957 francs
(*) Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait en jours.

De plus les rémunérations minimales globales annuelles des cadres doivent respecter les règles suivantes :

- pour les salariés du groupe 6 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les chaînes de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure à 28 777 ? ;

- pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les chaînes de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale.

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

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

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

Clause de révision

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations en cours d'année 2009 lors de la revalorisation du SMIC portant la valeur de celui-ci au-dessus des minima conventionnels.

Ces négociations porteront sur les salaires minima des groupes devenus inférieurs au montant du SMIC.

Dépôt

Article 3

En vigueur étendu

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

Avenant n° 54 du 30 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011

Signataires	
Organisations patronales	GFGA ; GEGF.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Révision de l'article 10.2.1 « Salaires. - Temps complet »

Article 1er

En vigueur étendu

Cet article est supprimé et remplacé comme suit :

« Les rémunérations brutes minimales applicables au 1er janvier 2011 sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après. Il est rappelé que cette grille fixe uniquement des obligations salariales a minima en dessous desquelles aucun salarié de la branche ne peut être rémunéré. Elle ne présume pas de la politique de rémunération dans chaque entreprise de la branche.

(En euros.)

Groupe	Salaire mensuel (151,67 heures par mois)	Taux horaire
1	1 375,56	9,069
2	1 398,35	9,219
3	1 471,55	9,702
4	1 622,03	10,694
5	1 807,72	11,919
6 (1)	2 320,65	15,301
7 (1)	2 743,97	18,092

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

1 euro = 6,55957 francs.

De plus les rémunérations minimales globales annuelles des cadres doivent respecter les règles suivantes (2) :

- pour les salariés du groupe 6 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les « chaînes » de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tous éléments de rémunération soumis à cotisations sociales confondus) ne peut être inférieure à 29 352 € ;

- pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les chaînes de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tous éléments de rémunération soumis à cotisations sociales confondus) ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale.

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

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

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

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

Dépôt

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 57 du 9 janvier 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	La GFGA ; La GEGF,
Organisations de salariés	La CGT ; La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC,

Révision de l'article 10.2.1 « Salaires. - Temps complet »

Article 1er

En vigueur étendu

Cet article est supprimé et remplacé comme suit :

« Les rémunérations brutes minimales applicables au 1er janvier 2013 sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après. Il est rappelé que cette grille fixe uniquement des obligations salariales a minima en dessous desquelles aucun salarié de la branche ne peut être rémunéré. Elle ne présume pas de la politique de rémunération dans chaque entreprise de la branche.

(En euros.)

Groupe	Salaires mensuel (151,67 heures par mois)	Taux horaire
1	1 454	9,587
2	1 468	9,679
3	1 525	10,055
4	1 680	11,077
5	1 870	12,329
6 (1)	2 400	15,824
7 (1)	2 838	18,712

1 euro = 6,55957 francs.

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

De plus les rémunérations minimales globales annuelles des cadres doivent respecter les règles suivantes (1) :

- pour les salariés du groupe 6 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les " chaînes " de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure à 30 484 € ;

- pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les " chaînes " de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale.

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

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

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

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

Dépôt

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 60 du 8 janvier 2014 relatif aux salaires au 1er janvier 2014

Signataires	
Organisations patronales	La GFGA ; La GEGF,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; L'INOVA CFE-CGC ; Le SNEPAT CGT-FO ; Le SNPG CFTC,

Révision de l'article 10.2.1 « Salaires. - Temps complet »

Article 1er

En vigueur étendu

Cet article est supprimé et remplacé comme suit :

« Les rémunérations brutes minimales applicables au 1er janvier 2014 sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après. Il est rappelé que cette grille fixe uniquement des obligations salariales a minima en dessous desquelles aucun salarié de la branche ne peut être rémunéré. Elle ne présume pas de la politique de rémunération dans chaque entreprise de la branche.

(En euros.)

Groupe	Salaire mensuel (151,67 heures par mois)	Taux horaire
1	1 470	9,692
2	1 484	9,784
3	1 542	10,167
4	1 694	11,169
5	1 886	12,435
6 (1)	2 420	15,956
7 (1)	2 862	18,870

Un euro = 6,55957 francs.

De plus les rémunérations minimales globales annuelles des cadres doivent respecter les règles suivantes (1) :

- pour les salariés du groupe 6 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les « chaînes » de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tous éléments de rémunération soumis à cotisations sociales confondus) ne peut être inférieure à 30 743 € ;

- pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les « chaînes » de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tous éléments de rémunération soumis à cotisations sociales confondus) ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale.

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

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

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

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

Dépôt

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 71 du 11 janvier 2018 portant modification de l'article 10.2.1 « Salaires. - Temps complet »

Signataires	
Organisations patronales	GFGA ; GEGF,
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC,

Révision de l'article 10.2.1 « Salaires. - Temps complet »

Article 1er

En vigueur étendu

Cet article est supprimé et remplacé comme suit :

« Les rémunérations brutes minimales applicables au 1er avril 2018 sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après. Il est rappelé que cette grille fixe uniquement des obligations salariales a minima en dessous desquelles aucun salarié de la branche ne peut être rémunéré. Elle ne présume pas de la politique de rémunération dans chaque entreprise de la branche.

(En euros.)

Groupe	Salaire mensuel (151,67 heures par mois)	Taux horaires
1	1 514	9,98
2	1 529	10,08
3	1 588	10,47
4	1 745	11,50
5	1 943	12,81
6 (1)	2 493	16,43
7 (1)	2 948	19,44

Un euro = 6,55957 francs.

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

De plus les rémunérations minimales globales annuelles des cadres doivent respecter les règles suivantes :

- pour les salariés du groupe 6 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les ' chaînes ' de golf

regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure à 31 644 € ;

- pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les ' chaînes ' de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale.

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

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

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

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

Dépôt

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 74 du 24 janvier 2019 relatif à la modification de l'article 10.2 « Salaires » de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	GFGA ; GEGF,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFE-CGC ; CSFV CFTC,

Préambule

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la négociation sur les salaires, les partenaires sociaux se sont accordés lors de la commission nationale paritaire du 24 janvier 2019, sur une revalorisation de la grille des salaires minimums conventionnels.

Révision de l'article 10.2.1 « Salaires. - Temps complet »

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

Dépôt

Article 2

En vigueur non étendu

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

Avenant n° 78 du 20 janvier 2020 à l'avenant n° 74 du 24 janvier 2019 relatif à la modification de l'article 10.2 « Salaires » de la convention

Signataires	
Organisations patronales	GFGA ; GEGF,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la négociation sur les salaires, les partenaires sociaux ont signé l'avenant n° 74, le 24 janvier 2019, portant revalorisation de la grille des salaires minimums conventionnels au 1er avril 2019.

Le présent avenant modifie l'avenant n° 74 en précisant les points suivants.

Révision de l'article 10.2.1 « Salaires - Temps complet »

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

Article 2

En vigueur non étendu

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

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

Article 3

En vigueur non étendu

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

Avenant n° 79 du 20 janvier 2020 relatif à la modification de l'article 10.2 « Salaires » de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	GFGA ; GEGF,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la négociation sur les salaires, lors de la CPPNI du 20 janvier 2020, les partenaires sociaux se sont accordés sur une revalorisation de la grille des salaires minimums conventionnels au 1er avril 2020.

Révision de l'article 10.2.1 « Salaires - Temps complet »

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1)

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

Article 2

En vigueur non étendu

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

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

Article 3

En vigueur non étendu

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

Textes parus au JORF

Arrêté du 15 avril 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)

Paru au JORF du 2010-04-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 44 du 16 septembre 2009, relatif aux classifications, à la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2009/45, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 1er juin 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)

Paru au JORF du 2010-06-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 46 du 16 septembre 2009, relatif à la prévoyance des non-cadres, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2009/45, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 23 juillet 2010 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du golf (n° 2021)

Paru au JORF du 2010-07-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de :

- l'avenant n° 47 du 16 septembre 2009, relatif au fonds d'aide au développement du paritarisme, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 50 du 27 janvier 2010, portant modification de la grille de classification des emplois incluse dans l'article 10.1 du chapitre X « Classification et salaires », à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n°s 2009/45 et 2010/18, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 23 décembre 2010 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 10 décembre 2010

Paru au JORF du 2011-01-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (n° 1261) du 4 juin 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988 et les avenants n° 06-08 du 24 septembre 2008 et n° 01-09 du 20 mai 2009, à l'exclusion des

entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants, les dispositions de l'avenant n° 02-10 du 7 juillet 2010 (BO 2010/38) à la convention collective susvisée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706) du 20 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 décembre 2009 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance (BO 2010/20), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national (n° 1314) du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, les dispositions de l'avenant n° 54 du 25 janvier 2010 (BO 2010/19) modifiant les articles 5, 34, 36 et 39 de l'accord collectif national susvisé.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 4 du 28 janvier 2010 (BO 2010/26) à l'accord du 5 juillet 2007 relatif aux frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des artistes interprètes engagés pour des émissions de télévision (n° 1734) du 30 décembre 1992, les dispositions de l'avenant du 17 juin 2009 (BO 2010/34) relatif à l'article 4-12 de la convention collective nationale susvisée.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de :

- l'accord du 7 juillet 2010 (BO 2010/38) relatif à l'ouverture temporaire d'un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés de moins de 60 ans, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord du 23 juin 2010 (BO 2010/37) relatif aux missions de l'ANFA et du GNFA pour le développement de la GPEC, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord du 23 juin 2010 (BO 2010/38) relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année 2011, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque (n° 2120) du 10 janvier 2000 et de ses annexes, les dispositions de l'avenant du 27 septembre 2010 (BO 2010/43), modifiant l'article 59 « Congés événements familiaux », à la convention collective nationale susvisée.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel dans divers secteurs des industries du bois et de l'importation des bois du 14 décembre 2004 relatif à la formation tout au long de la vie, les dispositions de l'avenant n° 3 du 13 avril 2010 (BO 2010/37) à l'accord national professionnel susvisé.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (n° 992) du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 114 du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 20 du 19 janvier 2010 (BO 2010/20), relatif au régime de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 7 du 4 décembre 2009 à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement des frais de santé (BO 2010/31), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières du 1er juillet 1958 (n° 1586), mise à jour le 9 avril 1990, les dispositions de l'avenant n° 1 du 11 mars 2010 à l'accord sur le développement de l'emploi des seniors du 25 septembre 2007 (BO 2010/18), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de l'accord du 17 juin 2010 (BO 2010/33) relatif à la prise en compte du baccalauréat professionnel dans les classifications, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596) du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 19 du 21 avril 2010, relatif à la portabilité en matière de frais de santé, à la convention collective susvisée.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement (n° 2147) du 12 avril 2000, les dispositions de l'accord du 2 mars 2010 (BO 2010/22) relatif à la diversité dans l'entreprise, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 22 avril 2009 (BO 2009/36) relatif aux certificats de qualification professionnels, conclu dans le secteur de l'esthétique cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) du 10 juin 1988, les dispositions de l'avenant du 14 décembre 2009 (BO 2010/10) à la convention collective susvisée.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises des foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336) du 16 juillet 2003, les dispositions de l'accord du 26 janvier 2010 relatif à la santé au travail (BO 2010/16), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de l'avenant du 3 mars 2010 (BO 2010/27), relatif à la prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf (n° 2021) du 13 juillet 1998, les dispositions de :

- l'avenant n° 48 du 27 janvier 2010 (BO 2010/18), relatif à la prévoyance pour le personnel cadre, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 49 du 27 janvier 2010 (BO 2010/18), relatif à la prévoyance pour le personnel non cadre, à la convention collective susvisée.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631) du 2 juin 1993, les dispositions de l'avenant n° 25 du 2 juillet 2010 (BO 2010/33), relatif à la modification du préavis, à la convention collective susvisée.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des jardineries et graineries (n° 1760) du 3 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 1 du 12 novembre 2009 à l'accord du 11 juin 2009 (BO 2010/4) relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611) du 19 novembre 1991, les dispositions de l'avenant n° 1 du 18 mars 2010 (BO 2010/22) révisant l'accord du 9 novembre 2006 instituant des garanties d'incapacité et d'invalidité, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (n° 2075) du 10 mai 1999, les dispositions de l'accord du 20 janvier 2010 (BO 2010/8) en faveur de l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431) du 2 juin 1986, les dispositions de l'accord du 11 mars 2010 (BO 2010/28) relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555) du 1er juin 1989, les dispositions de l'avenant du 11 février 2010 (BO 2010/23), relatif au régime conventionnel de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire (n° 2098) du 13 août 1999, les dispositions de l'avenant n° 1 du 28 juin 2010 (BO 2010/40) à l'accord du 19 avril 2010 relatif au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraites complémentaires (n° 1794) du 9 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 12 du 22 juin 2010 (BO 2010/34), relatif à la modification de l'annexe VII, à la convention collective susvisée.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions de l'avenant n° 43 du 17 juin 2010 (BO 2010/42), relatif au fond d'aide au développement du paritarisme, à la convention collective susvisée.

Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909) du 5 février 1996, les dispositions de :

- l'avenant n° 8 du 28 avril 2010 (BO 2010/32), relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 9 du 28 avril 2010 (BO 2010/32), relatif à la période d'essai, à la convention collective susvisée.

Article 30

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 31

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 8 mars 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)

Paru au JORF du 2011-03-16

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 45 du 16 septembre 2009, portant diverses modifications, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi et de la santé et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2009/45, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 8 mars 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)

Paru au JORF du 2011-03-16

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 54 du 30 novembre 2010, relatif aux salaires - temps complets, à la convention collective susvisée, sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 112-2 du code monétaire et financier aux termes desquelles la référence au plafond de la sécurité sociale vaut uniquement pour la valeur de celui-ci à la date de l'accord.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi et de la santé et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/52, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 1er avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)

Paru au JORF du 2011-04-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 51 du 22 juin 2010 portant modification de l'article 11-1 « Prévoyance » du chapitre 11 « Prévoyance - Mutuelle - Retraite » relatif à la prévoyance des non-cadres, à la convention collective susvisée.

Le troisième alinéa du 2 du 11.1.1 de l'article 1er est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 1242-14 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi et de la santé et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Arrêté du 12 avril 2011 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du golf (n° 2021)

Paru au JORF du 2011-04-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de :

- l'avenant n° 52 du 22 juin 2010 portant modification de l'avenant n° 4 du 1er octobre 1999 relatif à la prévoyance des cadres à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 53 du 22 juin 2010 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé obligatoire à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi et de la santé et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/37, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 2 avril 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2012

Paru au JORF du 2012-04-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (n° 1261) du 4 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 05-10 du 24 novembre 2010 (BO 2011/1) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335) du 2 juin 2003, les dispositions de l'accord du 6 décembre 2011 (BO 2012-1) relatif à la répartition des sommes à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ ou de réassurances (n° 2247) du 18 janvier 2002, les dispositions de :

- l'avenant du 18 octobre 2011 (BO 2012-2), relatif au règlement intérieur de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 15 septembre 2011 (BO 2011-49), relatif aux frais médicaux, à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de :

- l'avenant n° 16 du 28 juin 2011 (BO 2011-37) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 17 du 28 juin 2011 (BO 2011-37) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147) du 14 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 56 du 24 août 2011 (BO 2011-40), relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective dans les cabinets médicaux, à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc (n° 45) du 6 mars 1953, les dispositions de l'accord du 15 juin 2011 (BO 2011-32) relatif aux certificats de qualification professionnelle et au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de l'accord du 10 mai 2011 (BO 2011-31) relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149) du 11 mai 2000, les dispositions de l'avenant n° 40 du 29 novembre 2011 (BO 2012-1), relatif aux conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public, à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance (n° 2101) du 21 juin 1999, les dispositions de l'accord du 1er décembre 2009 (BO 2010-13) relatif à la politique de développement de l'emploi des personnes porteuses de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers (n° 1978) du 21 janvier 1997, les dispositions de l'accord du 8 juillet 2010 (BO 2011-41) relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de :
- l'avenant du 4 novembre 2010 (BO 2011-43), relatif au maintien des droits des garanties de frais de santé complémentaires, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 4 novembre 2010 (BO 2011-43), relatif au maintien des droits des garanties prévoyance complémentaire, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 8 septembre 2011 (BO 2011-43), relatif à la modification du régime de prévoyance, à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf (n° 2021) du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 55 du 23 juin 2011 (BO 2011-39), relatif à la modification de l'article 11.1 « Prévoyance » du chapitre 11 « Prévoyance. - Mutuelle. - Retraite », à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM (n° 2150) du 27 avril 2000, les dispositions de l'avenant du 12 avril 2011 (une annexe) (BO 2011-44) à l'accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (n° 1607) du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 54 du 2 décembre 2011 (BO 2012-2), relatif au départ en retraite, à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982) du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 3 mars 2010 (BO 2011-9) relatif aux frais de négociations sociales, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des arrondissements de Rouen et Dieppe (n° 1604) du 29 mai 1991, les dispositions de l'accord du 20 juin 2011 (BO 2011-32) portant création de l'obligation de mettre en place un régime de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128) du 31 janvier 2000, les dispositions de l'accord du 24 septembre 2010 (BO 2010-45) relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (n° 2075) du 10 mai 1999, les dispositions de l'avenant du 7 septembre 2011 (BO 2011-44) à l'accord du 27 septembre 2006 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 2 du 14 octobre 2011 (BO 2011-51), relatif à l'indemnisation des périodes d'astreintes, audit accord professionnel.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole (n° 1388) du 3 septembre 1985, les dispositions de l'accord du 12 septembre 2011 (BO 2011-46) relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction (n° 1512) du 18 mai 1988 devenue convention collective nationale de la promotion immobilière par l'avenant n° 30 du 21 février 2011, les dispositions de l'accord du 3 novembre 2011 (BO 2011-50) relatif à la répartition du prélèvement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais (n° 637) du 6 décembre 1971, devenue convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de :
- l'accord du 7 octobre 2011 (BO 2011-47) relatif à la modification de l'article 38 « durée du mandat des membres du comité d'entreprise », conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 23 juin 2011 (BO 2011-47) relatif au règlement du plan d'épargne interentreprises et du plan épargne pour la retraite collectif des industries et commerces de la récupération et du recyclage, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités (n° 1266) du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 47 du 9 novembre 2011 (BO 2011-50) relatif aux classifications des emplois et salaires à ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et des équipements de loisirs (n° 1557) du 26 juin 1989, les dispositions de l'avenant n° 6 du 10 février 2011 (BO 2011-30), relatif à la désignation des organismes assureurs, à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de l'accord du 29 novembre 2011 (BO 2012-2) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial (n° 1316) du 10 octobre 1984, les dispositions de l'avenant n° 51 du 23 novembre 2010 (BO 2011-12), relatif à la création de la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle, à ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 23 juin 2011 (BO 2011-33), relatif au régime de prévoyance, audit accord national professionnel.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 23 juin 2011 (BO 2011-33), relatif au régime de prévoyance, audit accord national professionnel.

Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques (n° 1170) du 17 février 1982, les dispositions de l'accord du 1er juin 2011 (BO 2011-40) relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 30

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France du 6 février 2001, devenue convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198) par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004, les dispositions de l'avenant du 19 juillet 2011 (BO 2011-40) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels à l'accord du 24 mars 2005 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 31

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires : personnel salarié (n° 1875) du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 53 du 6 octobre 2011 (BO 2011-45), relatif au travail de nuit, à ladite convention collective.

Article 32

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 24 du 25 octobre 2010 (BO 2010-50), relatif à la commission paritaire de l'emploi, à ladite convention collective.

Article 33

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 34

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 juin 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)

Paru au JORF du 2013-07-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 57 du 9 janvier 2013, relatif aux salaires, à la convention collective susvisée, sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 112-2 du code monétaire et financier aux termes desquelles la référence au plafond de la sécurité sociale vaut uniquement pour la valeur de celui-ci à la date de l'accord.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 novembre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2013

Paru au JORF du 2013-12-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et tous les gérants non salariés liés à elles par un contrat de mandat entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984 (n° 1314), les dispositions de l'avenant n° 58 du 11 mars 2013 (BO 2013-24), relatif aux taux de cotisation du régime de prévoyance, audit accord.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de l'avenant n° 114 du 15 février 2013 (BO 2013-16), relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 (n° 1951), les dispositions de l'avenant n° 47 du 24 avril 2013 (BO 2013-29), relatif à l'article n° 14.7 « utilisation du reliquat annuel », à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 27 avril 2010 relatif à la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le secteur des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, les dispositions de l'avenant n° 1 du 28 novembre 2012 (BO 2013-3) audit accord.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des industries du cartonnage du 9 janvier 1969 (n° 489), les dispositions de l'avenant n° 146 du 4 février 2013 (BO 2013-11), relatif au barème des apprentis, à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 (n° 953), les dispositions de :

- l'avenant n° 18 du 7 mai 2013 (BO 2013-39), relatif à la promotion et au recrutement, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 19 du 7 mai 2013 (BO 2013-39), relatif au financement de la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières du 1er juillet 1958, mise à jour le 9 avril 1990 (n° 1586), les dispositions de :

- l'accord du 5 décembre 2012 (BO 2013-3), relatif à l'indemnisation en cas d'absence pour maladie, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 3 du 5 mars 2013 (BO 2013-19) à l'accord du 6 octobre 2006, relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 (n° 2596), les dispositions de l'avenant n° 1 du 3 juillet 2013 (BO 2013-36) à l'avenant n° 23, relatif à la refonte des classifications professionnelles et aux rémunérations des employés techniques de la coiffure, des cadres et agents de maîtrise de la coiffure, à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (n° 2216), les dispositions de :

- l'avenant n° 40 du 30 novembre 2011 (BO 2013-19), relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 45 bis du 19 décembre 2012 (BO 2013-11), relatif au régime de prévoyance des collaborateurs non cadres, à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de l'avenant n° 5 du 20 février 2013 (BO 2013-23) à l'avenant n° 15, relatif aux frais de soins de santé, à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de l'avenant n° 14 du 28 mars 2013 (BO 2013-21), relatif à la modification du libellé des dispositions conventionnelles relatives au maintien de salaire, à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998 (n° 2021), les dispositions de l'avenant n° 59 du 12 février 2013 (BO 2013-12), relatif à la prévoyance des salariés non cadres, à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de l'avenant du 18 octobre 2012 (BO 2013-12), relatif à la modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 instituant le régime de prévoyance obligatoire, à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de l'avenant n° 28 du 25 juin 2013 (BO 2013-33), relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996 (n° 1921), les dispositions de l'avenant n° 44 du 9 avril 2013 (BO 2013-21), relatif à l'allocation de fin de carrière, à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers du 17 juin 1965 (n° 398), des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969 (n° 398) et des cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972 (n° 652), les dispositions de l'accord du 11 février 2013 (BO 2013-19) relatif au fonctionnement des instances paritaires, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard du 25 juillet 2008 (n° 2755), les dispositions de l'accord du 8 juillet 2013 (BO 2013-34) relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 (n° 1492), les dispositions de l'avenant n° 34 du 25 février 2013 (BO 2013-21) relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 (n° 1495), les dispositions de l'avenant n° 33 du 25 février 2013 (BO 2013-21), relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 (n° 1267), les dispositions de l'avenant n° 77 du 21 février 2013 (BO 2013-20), relatif au régime de prévoyance, à ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de l'avenant n° 1 du 10 décembre 2012 (BO 2013-34), relatif à la prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires, à ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées du 22 avril 1955 (n° 86), les dispositions de l'accord du 18 avril 2013 (BO 2013-23), relatif à l'organisation et au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais du 6 décembre 1971, devenue convention collective nationale des industries et commerces de la récupération et du recyclage par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010 (n° 637), les dispositions de :

- l'accord du 23 mai 2013 (BO 2013-31) relatif au développement de l'apprentissage dans la profession du recyclage et sa prise en charge par le FORCO au titre des fonds de la professionnalisation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 3 juillet 2013 (BO 2013-31) relatif à la modification de l'article 60.2 « salaire minimum professionnel », conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (n° 1501), les dispositions de l'avenant du 16 janvier 2013 (BO 2013-13) à l'avenant n° 42 du 16 janvier 2013, relatif à la prévoyance et à l'action sociale, à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 20 décembre 2006 instituant des garanties collectives et obligatoires pour l'ensemble des intermittents du spectacle, les dispositions de l'avenant n° 5 du 18 décembre 2012 (BO 2013-24) audit accord.

Article 26

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 27

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc

Arrêté du 6 janvier 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)

Paru au JORF du 2014-01-14

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 58 du 12 février 2013, relatif à la complémentaire frais de santé pour les cadres et non cadres, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 juin 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)

Paru au JORF du 2014-06-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 60 du 8 janvier 2014, relatif aux salaires, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 janvier 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)

Paru au JORF du 2015-01-31

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 63 du 30 avril 2014, relatif à la complémentaire frais de santé pour les cadres et non cadres, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Arrêté du 29 juillet 2015 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du golf (n° 2021)

Paru au JORF du 2015-08-06

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de :

- l'avenant n° 64 du 30 décembre 2014 relatif à la prévoyance des salariés non cadres, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 65 du 30 décembre 2014 relatif à la prévoyance des salariés cadres, à la convention collective susvisée.

Les termes : « sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du parent participant » figurant à l'article 11.2.4 de l'avenant n° 65 du 30 décembre 2014 sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par le Conseil d'Etat (Conseil d'état, 1re et 6e sous-sections réunies, 30 septembre 2011, n° 341821).

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/8, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 décembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)

Paru au JORF du 2015-12-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 62 du 30 avril 2014 relatif au temps de travail des cadres, à la convention collective susvisée.

L'article 1er est 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.

L'alinéa 11 de l'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-47 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 1er 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/25, disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

Arrêté du 22 décembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)

Paru au JORF du 2015-12-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 66 du 11 février 2015, portant modification de l'article 11.3 « complémentaire frais de santé pour les cadres et non cadres (3 annexes), à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/22, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 décembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)

Paru au JORF du 2015-12-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 67 du 19 octobre 2015 portant modification des articles 11.1 « prévoyance des salariés non cadres », 11.2 « prévoyance des salariés cadres » et 11.3 « complémentaire frais de santé pour les cadres et non cadres », à la convention collective susvisée. L'article 3 de l'avenant est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 1er décembre 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)

Paru au JORF du 2017-01-06

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 68 du 28 juin 2016 portant modification du chapitre 9 « Formation professionnelle » à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 1er décembre 2016.

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/33, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 août 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)

Paru au JORF du 2017-08-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 61 du 30 avril 2014, relatif à la recodification du code du travail et aux changements de terminologie, à la convention collective susvisée.

Le premier alinéa de l'article 3.6.2 de la convention collective tel que modifié par les alinéas 10, 11 et 12 de l'article 1 de l'avenant susvisé est étendu sous réserve que l'article R. 2314-3 auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article R. 2314-2 du code du travail.

Les alinéas 15 et 16 de l'avenant susvisé, qui ne modifient pas sur le fond les stipulations de l'article 4.5.2 de la convention collective exclu de l'extension par l'arrêté du 2 avril 1999, sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1234-20 du code du travail.

L'article 5.1.1 de la convention collective tel que modifié par les alinéas 19, 20 et 21 de l'article 1 de l'avenant susvisé est étendu sous réserve que les articles L. 3121-11 et L. 3121-22 auxquels il fait référence soient entendus comme étant respectivement les articles L. 3121-27 et L. 3121-28 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016.

L'article 5.1.2 de la convention collective tel que modifié par les alinéas 22, 23 et 24 de l'article 1 de l'avenant susvisé est étendu sous réserve que les articles L. 3121-11 et L. 3121-22 auxquels il fait référence soient entendus comme étant respectivement les articles L. 3121-27 et L. 3121-28 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi précitée.

L'article 5.1.2.1.4 de la convention collective tel que modifié par les alinéas 25 et 26 de l'article 1 de l'avenant susvisé est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 212-5-1 ancien du code du travail s'entende comme étant la référence à l'article L. 3121-33 I nouveau du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016 précitée et sous réserve du respect de cet article qui prévoit que la contrepartie obligatoire en repos ne peut être inférieure à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises de vingt salariés au plus et à 100 % dans les entreprises de plus de vingt salariés.

L'article 5.2.2.1 de la convention collective tel que modifié par les alinéas 27 et 28 de l'article 1 de l'avenant susvisé est étendu sous réserve que l'article L. 3123-7 auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 3123-2 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi précitée.

L'article 5.3 de la convention collective tel que modifié par les alinéas 36 et 37 de l'article 1 de l'avenant susvisé est étendu sous réserve que l'article L. 3121-33 auquel il fait référence soit entendu comme étant les articles L. 3121-16 et L. 3121-1 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi précitée.

Les termes « et L. 3131-2 » figurant au premier alinéa de l'article 5.5 de la convention collective tel que modifié par les alinéas 40 et 41 de l'article 1 de l'avenant susvisé sont exclus de l'extension comme étant dépourvus d'objet.

Les alinéas 43, 44, 45 et 46 de l'article 1 de l'avenant susvisé sont exclus de l'extension comme étant dépourvus d'objet.

Les alinéas 50 et 51 de l'article 1 de l'avenant susvisé modifiant l'article 6.2.2 de la convention collective sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2261-25 du code du travail.

L'article 8.4 de la convention collective tel que modifié par les alinéas 54 et 55 de l'article 1 de l'avenant susvisé est étendu sous réserve que les articles L. 3142-7 et suivant auxquels il fait référence soient entendus comme étant les articles L. 2145-5 et suivants du code du travail dans leur rédaction issue de la loi précitée.

L'article 9.3 de la convention collective tel que modifié par les alinéas 56 et 59 de l'article 1 est étendu sous réserve que l'article L. 6361-14 auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 6361-14 du code du travail.

L'article 3.6.4 de la convention collective tel que modifié par les alinéas 6 et 7 de l'article 2 de l'avenant susvisé sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2322-7 du code du travail.

Les alinéas 22 à 25 sont étendus sous réserve que la référence à l'article L. 212-5-1 ancien du code du travail s'entende comme étant la référence à l'article L. 3121-33 I nouveau du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016 précitée et sous réserve du respect de cet article qui prévoit que la contrepartie obligatoire en repos ne peut être inférieure à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises de vingt salariés au plus et à 100 % dans les entreprises de plus de vingt salariés.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 août 2017.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/25, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 juillet 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)

Paru au JORF du 2018-07-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 71 du 11 janvier 2018 relatif aux salaires, à la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 juillet 2018.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur adjoint des affaires financières, sociales et logistiques,

P. Auzary

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/12, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 décembre 2018 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du golf (n° 2021)

Paru au JORF du 2018-12-14

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de :

- l'avenant n° 69 du 7 novembre 2017 relatif à la formation professionnelle à la convention collective susvisée ;

Le quatrième alinéa de l'article 9.10 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-15 du code du travail.
Le onzième alinéa de l'article 9.10 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6325-9 du code du travail.

- l'avenant n° 70 du 11 janvier 2018 relatif à la complémentaire frais de santé pour l'ensemble du personnel à la convention collective susvisée ;

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 décembre 2018.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur adjoint des affaires financières, sociales et logistiques,

P. Auzary

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/12, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)

Paru au JORF du 2020-02-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les stipulations de l'avenant n° 73 du 24 janvier 2019 relatif à la commission paritaire de négociation et d'interprétation CPPNI, à la convention collective susvisée.

L'article 2.1.3.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

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

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 février 2020.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)

Paru au JORF du 2020-02-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 72 du 6 décembre 2018 relatif à la modification de l'article 11.3 « Complémentaire frais de santé pour l'ensemble du personnel », à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de

l'alimentationsont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 février 2020.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/6, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 avril 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)

Paru au JORF du 2020-06-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 75 du 24 janvier 2019 relatif au contrat de professionnalisation et à la reconversion ou la promotion par l'alternance, à la convention collective susvisée.

L'avenant ne prévoyant pas de liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance, prévue par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'article 9.10.2 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'ordonnance précitée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentationsont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 avril 2020.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Avenant n°77 maj CC (20 janvier 2020)

Date du texte : 2020-01-20

Publié au BOCC N° : 20200013

Signataires	
Organisations patronales	Groupement français des golfs associatifs (GFGA) (GFGA) Groupement des Entrepreneurs de Golf de France (GFGA)
Organisations de salariés	Confédération française démocratique du travail (CFDT) (CFDT) Force ouvrière (FO) (CFDT) Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (CFDT) Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC) (CFDT)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AAH	Allocation aux adultes handicapés
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AGRICA	Institution de retraite et de prévoyance
ANEM	Association nationale des employeurs de la mutualité
ANI	Accord national interprofessionnel
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ARTT	Aménagement et réduction de temps de travail
ASS	Allocation spécifique de solidarité
ASSEDIC	Assurance chômage
BCG	Vaccin Bacille Calmette-Guérin
BEES	Brevet d'état d'éducateur sportif
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BP	Boite postale
BT	Brevet de technicien
BTA	Brevet de technicien agricole
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAS	Contrat d'accès aux soins
CCAM	Codification commune des actes médicaux
CCMO	Mutuelle à but non lucratif
CCNG	Convention collective nationale du golf
CCPMA	Institution de prévoyance
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFI	Crédit de formation individualisé
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNEA	Conseil National des Employeurs Associatifs
CPF	Compte personnel de formation
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPSG	Groupement professionnel des salariés du golf
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSG	Contribution sociale généralisée
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DOM	Départements d'outre-mer
DP	Délégué du personnel
DPTM	Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée
DRT	Direction des relations du travail
DUT	Diplôme universitaire de technologie
ETAM	Employés, techniciens, agents de maîtrise
FFG	Fédération française de golf
FNCAUE	Fédération nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement
FNSCHLM	Fédération nationale des sociétés coopératives
FO	Force ouvrière
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FTILAC	Fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture
GEA	Gestion des Entreprises et des Administrations
GNP	Groupe national de prévoyance
GPGA	Groupement professionnel des golfs associatifs
GPSG	Groupement professionnel des salariés du golf
IAD	Invalidité absolue et définitive
INPC	Institut national de prévoyance des cadres
IPA	Invalidité permanente et absolue
JEPS	Jeunesse Education Populaire et Sports
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MSA	Mutualité sociale agricole
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OMA	Organisme mutualisateur agréé
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation

Sigle	Définition
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OPHS	Organisations professionnelles de l'habitat social
PACS	Pacte civil de solidarité
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
RGPD	Règlement général sur la protection des données
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
RSI	Régime social des indépendants
RTT	Réduction du temps de travail
SGGC	Syndicat des gestionnaires de golfs commerciaux
SMC	Salaire minimum conventionnel
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNAECSSO	Syndicat national des associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socioculturels
SNCEA	Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles
SNEPAT	Syndicat national affilié à la fédération des employés et cadres force ouvrière.
TA	Tranche A
TAM	Techniciens, agents de maîtrise
TB	Tranche B
TC	Tranche C
TM	Ticket modérateur
UNIFORMATION	Organisme paritaire collecteur agréé
UNML	Union nationale des missions locales
UNPG	Union nationale des professionnels du golf
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Prévoyance des salariés cadres (Convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998)	Article 11.2	30
	Prévoyance des salariés cadres (Convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998)	Article 11.2	30
	Prévoyance des salariés non cadres (Convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998)	Article 11.1	27
	Suspension du contrat de travail (Convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998)	Article 4.3	5
Arrêt de travail, Maladie	Prévoyance des salariés cadres (Convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998)	Article 11.2	30
	Prévoyance des salariés non cadres (Convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998)	Article 11.1	27
	Suspension du contrat de travail (Convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998)	Article 4.3	5
Champ d'application	Avenant du 20 novembre 2007 relatif à l'avis d'interprétation sur le champ d'application de la convention (Avenant du 20 novembre 2007 relatif à l'avis d'interprétation sur le champ d'application de la convention)		44
	Avenant n° 40 du 2 avril 2008 relatif au champ d'application de la convention (Avenant n° 40 du 2 avril 2008 relatif au champ d'application de la convention)		46
	Champ d'application (Convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998)	Article 1.1	1
Chômage partiel	3. Modalités de la réduction du temps de travail (Avenant n° 5 du 3 septembre 1999 relatif à la réduction du temps de travail)		37
	Aménagement du temps de travail dans le cadre de la loi du du 19 janvier 2000 (Convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998)	Article 6.2	14
	Suspension du contrat de travail (Convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998)	Article 4.3	5
Congés annuels	Droits acquis (Convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998)	Article 7.2	17
	Prise des congés payés (Convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998)	Article 7.3	17
Congés exceptionnels	Absences pour événements familiaux (Convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998)	Article 8.5	20
Frais de santé	Annexe (Avenant n° 53 du 22 juin 2010 relatif aux frais de santé)		65
	Annexe (Avenant n° 58 du 12 février 2013 relatif à l'assurance complémentaire frais de santé)		69
	Annexes (Avenant n° 66 du 11 février 2015 modifiant l'article 11.3 « Complémentaire frais de santé pour les cadres et non-cadres » de la convention)		81
	Avenant n° 70 du 11 janvier 2018 portant modification de l'article 11.3 « Complémentaire frais de santé pour l'ensemble du personnel » de la convention collective (Avenant n° 70 du 11 janvier 2018 portant modification de l'article 11.3 « Complémentaire frais de santé pour l'ensemble du personnel » de la convention collective)	Article 2	94
	Complémentaire frais de santé pour l'ensemble du personnel (Convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998)	Article 11.3	33
Maternité, Adoption	Absences pour événements familiaux (Convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998)	Article 8.5	20
	Annexes (Avenant n° 66 du 11 février 2015 modifiant l'article 11.3 « Complémentaire frais de santé pour les cadres et non-cadres » de la convention)		81
Période d'essai	Avenant n° 45 du 16 septembre 2009 portant diverses modifications à la convention (Avenant n° 45 du 16 septembre 2009 portant diverses modifications à la convention)	Article 1	51
	Conclusion du contrat de travail (Convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998)	Article 4.2	5
Prime, Gratification, Treizieme mois	Salaires (Convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998)	Article 10.2	27
Salaires	Avenant n° 28 du 6 juillet 2004 relatif aux salaires (Avenant n° 28 du 6 juillet 2004 relatif aux salaires)		101
	Avenant n° 35 du 19 janvier 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2007 (1) (Avenant n° 35 du 19 janvier 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2007 (1))		101
	Avenant n° 39 du 20 novembre 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 (1)		102
	Révision de l'article 10.2.1 « Salaires - Temps complet » (Avenant n° 78 du 20 janvier 2020 à l'avenant n° 74 du 24 janvier 2019 relatif à la modification de l'article 10.2 « Salaires » de la convention)	Article 1er	106
	Révision de l'article 10.2.1 « Salaires - Temps complet » (Avenant n° 79 du 20 janvier 2020 relatif à la modification de l'article 10.2 « Salaires » de la convention collective)	Article 1er	107
	Révision de l'article 10.2.1 « Salaires. - Temps complet » (Avenant n° 54 du 30 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011)	Article 1er	103
	Révision de l'article 10.2.1 « Salaires. - Temps complet » (Avenant n° 57 du 9 janvier 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2013)	Article 1er	104
	Révision de l'article 10.2.1 « Salaires. - Temps complet » (Avenant n° 60 du 8 janvier 2014 relatif aux salaires au 1er janvier 2014)	Article 1er	105
	Révision de l'article 10.2.1 « Salaires. - Temps complet » (Avenant n° 71 du 11 janvier 2018 portant modification de l'article 10.2.1 « Salaires. - Temps complet »)	Article 1er	105
	Révision de l'article 10.2.1 « Salaires. - Temps complet » (Avenant n° 74 du 24 janvier 2019 relatif à la modification de l'article 10.2 « Salaires » de la convention collective)	Article 1er	106
	Révision de l'article 10.2.1. « Salaires. - Temps complet » (Avenant n° 43 du 28 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009)	Article 1	102
	Salaires (Convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998)	Article 10.2	27
	Salaires au 1er janvier 2002 (Avenant n° 17 du 24 janvier 2002 relatif aux salaires)		99

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1998-07-13	Avenant n° 1 du 13 juillet 1998 relatif à la formation professionnelle continue	35
	Convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998	1
1999-09-03	Avenant n° 5 du 3 septembre 1999 relatif à la réduction du temps de travail	36
2002-01-24	Avenant n° 17 du 24 janvier 2002 relatif aux salaires	99
2002-11-25	Avenant n° 21 du 25 novembre 2002 relatif au chapitre VII ' congés payés '	40
2003-10-14	Avenant n° 24 du 14 octobre 2003 relatif aux congés payés	40
2003-12-12	Avenant n° 26 du 12 décembre 2003 relatif à la prévoyance	40
2004-07-06	Avenant n° 27 du 6 juillet 2004 relatif au travail du dimanche et des jours fériés	41
	Avenant n° 28 du 6 juillet 2004 relatif aux salaires	101
2004-09-14	Avenant n° 29 du 14 septembre 2004 relatif à la révision de la grille de classification	42
2005-03-17	Avenant n° 31 du 17 mars 2005 relatif à la prévoyance des cadres	42
2005-07-01	Avenant n° 32 du 1 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle	42
2005-11-09	Avenant n° 33 du 9 novembre 2005 portant additif à l'avenant n° 29 relatif aux classifications	43
2007-01-19	Avenant n° 35 du 19 janvier 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2007 (1)	101
2007-09-18	Avenant n° 37 du 18 septembre 2007 portant modification de l'article 11.1 du chapitre XI sur la prévoyance	43
2007-11-20	Avenant du 20 novembre 2007 relatif à l'avis d'interprétation sur le champ d'application de la convention	44
	Avenant n° 36 du 20 novembre 2007 relatif à la durée du temps de travail	45
	Avenant n° 38 du 20 novembre 2007 relatif à la modification de la grille de classification (1)	44
	Avenant n° 39 du 20 novembre 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 (1)	102
2008-04-02	Avenant n° 40 du 2 avril 2008 relatif au champ d'application de la convention	46
2008-09-17	Avenant n° 41 du 17 septembre 2008 relatif à la prévoyance	47
2008-11-17	Avenant n° 42 du 17 novembre 2008 relatif au droit individuel à la formation (DIF)	47
2009-01-28	Avenant n° 43 du 28 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009	102
2009-09-16	Avenant n° 44 du 16 septembre 2009 relatif aux classifications	49
	Avenant n° 45 du 16 septembre 2009 portant diverses modifications à la convention	51
	Avenant n° 46 du 16 septembre 2009 relatif à la prévoyance des non-cadres	53
	Avenant n° 47 du 16 septembre 2009 relatif au fonds d'aide au développement du paritarisme	53
2010-01-27	Avenant n° 48 du 27 janvier 2010 relatif à la prévoyance du personnel cadre	54
	Avenant n° 49 du 27 janvier 2010 relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre	54
	Avenant n° 50 du 27 janvier 2010 relatif à la modification de la grille de classification	55
2010-04-22	Arrêté du 15 avril 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)	JO-1
2010-06-08	Arrêté du 1er juin 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)	JO-1
2010-06-22	Avenant n° 51 du 22 juin 2010 relatif à la prévoyance des salariés non cadres	55
	Avenant n° 52 du 22 juin 2010 relatif à la prévoyance des cadres	58
	Avenant n° 53 du 22 juin 2010 relatif aux frais de santé	62
2010-07-30	Arrêté du 23 juillet 2010 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du golf (n° 2021)	JO-1
2010-11-30	Avenant n° 54 du 30 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011	103
2011-01-01	Arrêté du 23 décembre 2010 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 10 décembre 2010	JO-1
2011-03-16	Arrêté du 8 mars 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)	JO-4
	Arrêté du 8 mars 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)	JO-4
2011-04-09	Arrêté du 1er avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)	JO-4
2011-04-20	Arrêté du 12 avril 2011 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du golf (n° 2021)	JO-5
2011-06-23	Avenant n° 55 du 23 juin 2011 relatif à la prévoyance des salariés non cadres	66
2012-04-11	Arrêté du 2 avril 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2012	JO-5
2013-01-09	Avenant n° 57 du 9 janvier 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2013	104
2013-02-12	Avenant n° 58 du 12 février 2013 relatif à l'assurance complémentaire frais de santé	66
	Avenant n° 59 du 12 février 2013 relatif à la prévoyance des salariés non cadres	71
2013-07-04	Arrêté du 20 juin 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)	JO-7
2013-12-01	Arrêté du 22 novembre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2013	JO-8
2013-12-02	Arrêté du 22 novembre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2013	JO-8
2014-01-08	Avenant n° 60 du 8 janvier 2014 relatif aux salaires au 1er janvier 2014	104
2014-01-14	Arrêté du 6 janvier 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)	JO-10
2014-04-30	Avenant n° 61 du 30 avril 2014 relatif à la recodification des articles du code du travail	72
	Avenant n° 62 du 30 avril 2014 relatif à la modification de l'article 5.7 « Temps de travail des cadres »	74
	Avenant n° 63 du 30 avril 2014 relatif au régime complémentaire de frais de santé	75
2014-06-24	Arrêté du 12 juin 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)	JO-10
2014-12-30	Avenant n° 64 du 30 décembre 2014 relatif à la prévoyance des salariés non cadres	76
	Avenant n° 65 du 30 décembre 2014 relatif à la prévoyance des salariés cadres	77
2015-01-31	Arrêté du 10 janvier 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)	JO-10
2015-02-11	Avenant n° 66 du 11 février 2015 modifiant l'article 11.3 « Complémentaire frais de santé pour les cadres et non-cadres » de la convention	79
2015-06-27	Dénonciation par lettre du 27 juin 2015 des avenants n° 1 du 13 juillet 1998, n° 32 du 1er juillet 2005 et n° 42 du 17 novembre 2008 relatifs à la formation professionnelle	83
2015-08-06	Arrêté du 29 juillet 2015 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du golf (n° 2021)	JO-11
2015-08-25	Arrêté du 29 juillet 2015 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du golf (n° 2021)	JO-11
2015-10-19	Avenant n° 67 du 19 octobre 2015 modifiant les articles 11.1 « Prévoyance des salariés non cadres », 11.2 « Prévoyance des salariés cadres » et 11.3 « Complémentaire frais de santé pour les cadres et non-cadres »	84
2015-12-17	Arrêté du 10 décembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)	JO-11

Date	Texte	Page
2015-12-26	Arrêté du 22 décembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)	JO-12
	Arrêté du 22 décembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)	JO-11
2016-06-28	Avenant n° 68 du 28 juin 2016 portant modification du chapitre IX « Formation professionnelle »	92
2017-01-06	Arrêté du 1er décembre 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)	JO-12
2017-08-18	Arrêté du 10 août 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)	JO-12
2017-11-07	Avenant n° 69 du 7 novembre 2017 portant modification du chapitre IX « Formation professionnelle » de la convention collective	93
2018-01-11	Avenant n° 70 du 11 janvier 2018 portant modification de l'article 11.3 « Complémentaire frais de santé pour l'ensemble du personnel » de la convention collective	94
	Avenant n° 71 du 11 janvier 2018 portant modification de l'article 10.2.1 « Salaires. - Temps complet »	105
2018-07-20	Arrêté du 13 juillet 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)	JO-13
2018-12-06	Avenant n° 72 du 6 décembre 2018 portant modification de l'article 11.3 « Complémentaire frais de santé pour l'ensemble du personnel » de la convention collective	95
2018-12-14	Arrêté du 7 décembre 2018 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du golf (n° 2021)	JO-13
2019-01-24	Avenant n° 73 du 24 janvier 2019 relatif à la modification de l'article 2.1 de la convention collective	96
	Avenant n° 74 du 24 janvier 2019 relatif à la modification de l'article 10.2 « Salaires » de la convention collective	106
	Avenant n° 75 du 24 janvier 2019 relatif à la modification de l'article 9.10 « Professionnalisation » de la convention collective	96
2020-01-20	Avenant n° 76 du 20 janvier 2020 relatif à la complémentaire frais de santé	98
	Avenant n°77 maj CC (20 janvier 2020)	NV-1
	Avenant n° 78 du 20 janvier 2020 à l'avenant n° 74 du 24 janvier 2019 relatif à la modification de l'article 10.2 « Salaires » de la convention	106
	Avenant n° 79 du 20 janvier 2020 relatif à la modification de l'article 10.2 « Salaires » de la convention collective	107
2020-02-20	Arrêté du 13 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)	JO-14
	Arrêté du 13 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)	JO-14
2020-06-21	Arrêté du 29 avril 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du golf (n° 2021)	JO-15

Index alphabétique

' congés payés ' 40

1

1. Preamble 36

2

2. Dispositions générales 36

2.1. Champ d'application. 36

2.2. Personnels concernés par le présent accord. 36

2.3. Conditions de mise en oeuvre des dispositifs d'aménagement du temps de travail. 36

2.4. Rémunération. 37

2.5. Temps de travail effectif. 37

2.6. Heures supplémentaires. 37

2.7. Embauches. 37

2.8. Groupements d'employeurs (L. 127-1). 37

3

3. Modalités de la réduction du temps de travail 37

4

4. Dispositions conventionnelles 39

4.1. Reexamen de l'accord. 39

4.2. Suivi de l'accord. 39

4.3. Entrée en vigueur. 39

4.4. Extension. 39

4.5. Durée. 39

4.6. Depot. 39

4.7. Conditions de dénonciation 39

A

Absences 19

Absences pour événements familiaux 20

Absences pour formation 20

Absences pour formation économique, sociale et syndicale 20

Absences pour représentation syndicale 20

Additif à l'avenant n° 29 relatif aux classifications 43

Ajout de l'article 2.3 « Fonds d'aide au développement du paritarisme » 53

Amenagement du temps de travail 14

Amenagement du temps de travail dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 14

Amenagement du temps de travail et conditions de travail 14

Amplitude 12

Annexe 65, 68

ANNEXE I

- Modulation du temps de travail 39

- Modulation du temps de travail. 39

Annexes 80

Assurance complémentaire frais de santé 66

Avantages acquis 1

Avenant du 20 novembre 2007 relatif à l'avis d'interprétation sur le champ d'application de la convention 44

Avenant n° 1 du 13 juillet 1998 relatif à la formation professionnelle continue 35

Avenant n° 17 du 24 janvier 2002 relatif aux salaires 99

Avenant n° 21 du 25 novembre 2002 relatif au chapitre VII ' congés payés ' 40

Avenant n° 24 du 14 octobre 2003 relatif aux congés payés 40

Avenant n° 26 du 12 décembre 2003 relatif à la prévoyance 41

Avenant n° 27 du 6 juillet 2004 relatif au travail du dimanche et des jours fériés 41

Avenant n° 28 du 6 juillet 2004 relatif aux salaires 101

Avenant n° 29 du 14 septembre 2004 relatif à la révision de la grille de classification 42

Avenant n° 31 du 17 mars 2005 relatif à la prévoyance des cadres 42

Avenant n° 32 du 1 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle 42

Avenant n° 33 du 9 novembre 2005 portant additif à l'avenant n° 29 relatif aux classifications 43

Avenant n° 35 du 19 janvier 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2007 (1) 101

Avenant n° 36 du 20 novembre 2007 relatif à la durée du temps de travail 45

Avenant n° 37 du 18 septembre 2007 portant modification de l'article 11.1 du chapitre XI sur la prévoyance 43

Avenant n° 38 du 20 novembre 2007 relatif à la modification de la grille de classification (1) 44

Avenant n° 39 du 20 novembre 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 (1) 102

Avenant n° 40 du 2 avril 2008 relatif au champ d'application de la convention 46

Avenant n° 41 du 17 septembre 2008 relatif à la prévoyance 47

Avenant n° 42 du 17 novembre 2008 relatif au droit individuel à la formation (DIF) 47

Avenant n° 43 du 28 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 102

Avenant n° 44 du 16 septembre 2009 relatif aux classifications 49

Avenant n° 45 du 16 septembre 2009 portant diverses modifications à la convention 51

Avenant n° 46 du 16 septembre 2009 relatif à la prévoyance des non-cadres 53

Avenant n° 47 du 16 septembre 2009 relatif au fonds d'aide au développement du paritarisme 53

Avenant n° 48 du 27 janvier 2010 relatif à la prévoyance du personnel cadre 54

Avenant n° 49 du 27 janvier 2010 relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre 54

Avenant n° 5 du 3 septembre 1999 relatif à la réduction du temps de travail 36

Avenant n° 50 du 27 janvier 2010 relatif à la modification de la grille de classification 55

Avenant n° 51 du 22 juin 2010 relatif à la prévoyance des salariés non cadres 55

Avenant n° 52 du 22 juin 2010 relatif à la prévoyance des cadres 58

Avenant n° 53 du 22 juin 2010 relatif aux frais de sante 62
Avenant n° 54 du 30 novembre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011 103
Avenant n° 55 du 23 juin 2011 relatif a la prevoyance des salaires non cadres 66
Avenant n° 57 du 9 janvier 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2013 104
Avenant n° 58 du 12 fevrier 2013 relatif a l'assurance complementaire frais de sante 66
Avenant n° 59 du 12 fevrier 2013 relatif a la prevoyance des salaires non cadres 72
Avenant n° 60 du 8 janvier 2014 relatif aux salaires au 1er janvier 2014 104
Avenant n° 61 du 30 avril 2014 relatif a la recodification des articles du code du travail 72
Avenant n° 62 du 30 avril 2014 relatif a la modification de l'article 5.7 « Temps de travail des cadres » 74
Avenant n° 63 du 30 avril 2014 relatif au regime complementaire de frais de sante 75
Avenant n° 64 du 30 decembre 2014 relatif a la prevoyance des salaires non cadres 76
Avenant n° 65 du 30 decembre 2014 relatif a la prevoyance des salaires cadres 77
Avenant n° 66 du 11 fevrier 2015 modifiant l'article 11.3 « Complementaire frais de sante pour les cadres et non-cadres » de la convention 79
Avenant n° 67 du 19 octobre 2015 modifiant les articles 11.1 « Prevoyance des salaires non cadres », 11.2 « Prevoyance des salaires cadres » et 11.3 « Complementaire frais de sante pour les cadres et non-cadres » 84
Avenant n° 68 du 28 juin 2016 portant modification du chapitre IX « Formation professionnelle » 93
Avenant n° 69 du 7 novembre 2017 portant modification du chapitre IX « Formation professionnelle » de la convention collective 93
Avenant n° 70 du 11 janvier 2018 portant modification de l'article 11.3 « Complementaire frais de sante pour l'ensemble du personnel » de la convention collective 94
Avenant n° 71 du 11 janvier 2018 portant modification de l'article 10.2.1 « Salaires. - Temps complet » 105
Avenant n° 72 du 6 decembre 2018 portant modification de l'article 11.3 « Complementaire frais de sante pour l'ensemble du personnel » de la convention collective 95
Avenant n° 73 du 24 janvier 2019 relatif a la modification de l'article 2.1 de la convention collective 96
Avenant n° 74 du 24 janvier 2019 relatif a la modification de l'article 10.2 « Salaires » de la convention collective 106
Avenant n° 75 du 24 janvier 2019 relatif a la modification de l'article 9.10 « Professionnalisation » de la convention collective 96
Avenant n° 76 du 20 janvier 2020 relatif a la complementaire frais de sante 98
Avenant n° 78 du 20 janvier 2020 a l'avenant n° 74 du 24 janvier 2019 relatif a la modification de l'article 10.2 « Salaires » de la convention 106
Avenant n° 79 du 20 janvier 2020 relatif a la modification de l'article 10.2 « Salaires » de la convention collective 107
Avenant n°77 maj CC (20 janvier 2020) NV-1

B

Bilan de formation 21

C

Champ d'application 1, 36
Champ d'application de la convention 44, 46
Chapitre Ier
- Objet et validite de la convention 1
Chapitre II
- Commissions paritaires 1
Chapitre III
- Liberte d'opinion - Droit syndical - Representation des salaires 3
Chapitre IV
- Contrat de travail 5
Chapitre IX
- Formation professionnelle. 20
Chapitre V
- Duree du travail 9
Chapitre VI
- Amenagement du temps de travail et conditions de travail 14
Chapitre VII
- Conges payes 17
Chapitre VIII
- Absences 19
Chapitre X
- Classification et salaires 24
Chapitre XI
- Prevoyance - Mutuelle - Retraite 27
Classification 24
Classification et salaires 24
Classifications 49
Clause de revision 46, 103
Comite d'entreprise 4
Comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail (CHSCT) 5
Commission paritaire nationale emploi-formation 2
Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 1
Commissions paritaires 1
Complementaire frais de sante 98
Complementaire frais de sante pour l'ensemble du personnel 33
Complementaire frais de sante pour les cadres et non-cadres 79
Conclusion du contrat de travail 5
Conditions d'ouverture 17
Conditions de denonciation 39
Conditions de mise en oeuvre des dispositifs d'amenagement du temps de travail 36
Conditions de travail 17
Conge individuel de formation 21
Conges payes 17, 40
Contrat de professionnalisation et reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) 22
Contrat de travail 5
Convention collective nationale du 13 juillet 1998 1
Convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998 1

D

Delegation unique 4
Delegates du personnel 4
Delegates syndicaux 3
Denonciation des avenants n° 1 du 13 juillet 1998, n° 32 du 1er juillet 2005 et n° 42 du 17 novembre 2008 relatifs a la formation professionnelle 83
Denonciation par lettre du 27 juin 2015 des avenants n° 1 du 13 juillet 1998, n° 32 du 1er juillet 2005 et n° 42 du 17 novembre 2008 relatifs a la formation professionnelle 83
Denonciation. - Revision (Duree. - Denonciation. - Revision) 1
Depot 39, 51, 53, 54, 74, 75, 103-106
Designation de l'OPCA de branche 36
Dispositions conventionnelles 39
Dispositions generales 19, 36
Dispositions specifiques relatives aux congés payés acquis et pris sur une année civile 17
Dispositions specifiques relatives aux congés payés acquis et pris sur une année civile. 17
Diverses modifications a la convention 51
Droit individuel a la formation (DIF) 23, 47
Droit syndical 3
Droit syndical - Representation des salaries (Liberte d'opinion - Droit syndical - Representation des salaries) 3
Droits acquis 17
Duree 39
Duree du temps de travail 45
Duree du travail 9
Duree legale du travail 9
Duree. - Denonciation. - Revision 1

E

Egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 5
Embauches 37
Entree en vigueur 39
Extension 39

F

Fonds d'aide au developpement du paritarisme 2, 53
Formation professionnelle 20, 42
Formation professionnelle continue 35
Frais de sante 62

G

Groupements d'employeurs (L. 127-1) 37

H

Heures supplementaires 37

I

Indemnité compensatrice de congés payés 17
Indemnité de congés payés 17

L

Les documents remis par l'employeur le jour du depart 8
Liberte d'opinion - Droit syndical - Representation des salaries 3
Liberte d'opinion et liberte civique 3

M

Maintien du salaire 21
Modalites de la reduction du temps de travail 37
Modification article 10.2 « Salaires » 106
Modification article 9.10 « Professionnalisation » 96
Modification de l'article 10.2.1 « Salaires. - Temps complet » 105
Modification de l'article 11.1 du chapitre XI sur la prevoyance 43
Modification de l'article 11.3 « Complementaire frais de sante pour l'ensemble du personnel » de la convention collective 95
Modification de l'article 11.3 « Complementaire frais de sante pour l'ensemble du personnel » de la convention 94
Modification de l'article 2.2.3 « Fonctionnement de la CPNEF » 54
Modification de l'article 5.7 de la convention collective « Temps de travail des cadres » 74
Modification de l'article 5.7 « Temps de travail des cadres » 74
Modification de l'avenant n° 74 du 24 janvier 2019 106
Modification de la grille de classification 44, 55
Modification des articles 11.1 « Prevoyance des salaries non cadres », 11.2 « Prevoyance des salaries cadres » et 11.3 « Complementaire frais de sante pour les cadres et non-cadres » 84
Modification du chapitre IX « Formation professionnelle » 93
Modification du chapitre IX « Formation professionnelle » de la convention 93
Modulation du temps de travail (ANNEXE I
- Modulation du temps de travail) 39
Mutualisation des fonds de la formation 20
Mutuelle - Retraite (Prevoyance - Mutuelle - Retraite) 27

O

Objet et validite de la convention 1

P

Pauses 12
Personnels concernes par le present accord 36
Plan de formation 21
Preambule 36, 45, 47, 49, 51, 55, 62, 67, 72, 79, 84, 98, 106, 107
Prevoyance 41, 47
Prevoyance - Mutuelle - Retraite 27
Prevoyance des cadres 42, 58
Prevoyance des non-cadres 53
Prevoyance des salaries cadres 30, 77
Prevoyance des salaries non cadres 27, 55, 66, 72, 76
Prevoyance du personnel cadre 54
Prise des congés payés 17
Prise en charge des frais de formation 21

R

Recodification des articles du code du travail 72
Reconnaissance des qualifications acquises 21
Reduction du temps de travail 36
Reexamen de l'accord 39
Regime complementaire de frais de sante 75
Regime de prevoyance du personnel non cadre 54
Remuneration 37
Repartition des cotisations 20
Repos hebdomadaire 12
Representation des salaries (Liberte d'opinion - Droit syndical - Representation des salaries) 3
Retraite (Prevoyance - Mutuelle - Retraite) 27
Revision (Duree. - Denonciation. - Revision) 1
Revision de l'article 10.2.1 « Salaires - Temps complet » 106, 107
Revision de l'article 10.2.1 « Salaires. - Temps complet » 103-106
Revision de l'article 10.2.1. « Salaires. - Temps complet » 102
Revision de l'article 5.1 « Duree legale du travail » 45
Revision de la grille de classification 42
Revision des elements de salaire 27
Rupture du contrat de travail 6

S

Salaires 27, 99, 101-103
Salaires au 1er avril 2020 107
Salaires au 1er janvier 2002 99
Salaires au 1er janvier 2007 101
Salaires au 1er janvier 2007. 101
Salaires au 1er janvier 2013 104
Salaires au 1er janvier 2014 104
Salaries sous contrat a duree determinee, saisonniers et travailleurs temporaires 9
Suivi de l'accord 39
Suspension du contrat de travail 5

T

Taux de participation 20
Temps complet » (Modification de l'article 10.2.1 « Salaires. - Temps complet ») 105
Temps complet » (Revision de l'article 10.2.1 « Salaires - Temps complet ») 106, 107
Temps complet » (Revision de l'article 10.2.1 « Salaires. - Temps complet ») 106
Temps complet » (Revision de l'article 10.2.1. « Salaires. - Temps complet ») 102
Temps de travail des cadres 13
Temps de travail effectif 37
Temps partiel 10
Texte de base 1
Travail du dimanche et des jours ferries 13, 41
Travailleurs handicapes 9

