

# **Avenant n°15 de la Convention collective du Golf du 13 juillet 1998, relatif à la durée du temps de travail et à la grille des salaires**

## **PREAMBULE**

Par application des dispositions légales de la Loi n°2000-37 du 19 Janvier 2000 relative à la réduction et à l'aménagement du temps de travail, les partenaires sociaux ont décidé de réviser certains articles de la *Convention Collective Nationale du Golf* afin de les mettre en conformité avec les nouvelles dispositions légales.

Le présent avenant conclu le 12 Juillet 2001 soit complète, soit se substitue de plein droit, à certains articles relatifs d'une part, aux chapitres 5 et 6 concernant la durée et l'aménagement du temps de travail et d'autre part, au chapitre 10 concernant la classification et les salaires de la *Convention Collective Nationale du Golf*.

## **ARTICLE 1 - Révision de l'article 5.1. DUREE LEGALE DU TRAVAIL**

Cet article annule et remplace l'article 5.1. initial de la CCNG.

### ***Article 5.1. Durée légale du Travail***

#### ***5.1.1. Dispositions générales :***

La durée conventionnelle hebdomadaire du travail s'établit à 35 heures à partir du 1<sup>er</sup> Janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et à partir du 1<sup>er</sup> 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 ½, 5, 5 ½ ou 6 jours.

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

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

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

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

- le temps de repas sauf en cas de journée continue,

- les heures non travaillées même si elles sont rémunérées (notamment congés payés, jours de fractionnement, jours d'ARTT, congé sans solde etc)
- les heures de repos compensateur,
- les temps de pause non rémunérés,

### **5.1.2. Heures supplémentaires**

Sur demande de leur employeur, les salariés peuvent effectuer des heures supplémentaires. Cependant les partenaires sociaux rappellent que le principe d'exécuter des heures supplémentaires dans le cadre de la réduction du temps de travail doit être exceptionnel.

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

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

#### *5.1.2.1. Dispositions générales :*

- a. chacune des quatre premières heures supplémentaires donne lieu à une bonification de 25%.
- b. chacune des 4 heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième (soit à compter de la 40<sup>ème</sup>) donne lieu à une majoration de salaire de 25%.
- c. les heures suivantes donnent lieu à une majoration de salaires de 50%.

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

- a. à titre exceptionnel et au court de l'année 2002, la bonification des quatre premières heures supplémentaires n'est que de 10%.
- b. chacune des 4 heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième (soit à compter de la 40<sup>ème</sup>) donne lieu à une majoration de salaire de 25%.
- c. les heures suivantes donnent lieu à une majoration de salaires de 50%.

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

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

#### 1. Entreprises de plus de 20 salariés :

- 2001 : imputation sur le contingent annuel au-delà de 36 heures hebdomadaires,
- 2002 et après : imputation sur le contingent annuel au-delà de 35 heures hebdomadaires.

#### 2. Entreprises de 20 salariés et moins :

- 2001 : imputation sur le contingent annuel au-delà de 39 heures hebdomadaires,
- 2002 : imputation sur le contingent annuel au-delà de 37 heures hebdomadaires,
- 2003 : imputation sur le contingent annuel au-delà de 36 heures hebdomadaires,
- 2004 et après : imputation sur le contingent annuel au-delà de 35 heures hebdomadaires.

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

Les parties conviendront des conditions et modalités afférentes à la prise de repos compensateur de remplacement et à défaut d'accord, la moitié des jours considérés sera fixée par le salarié, l'autre moitié par l'employeur. La prise de ces repos interviendra pour trois quarts au moins en période de basse activité par journée ou demi-journée à raison de 7 (ou 8) heures par jour ou 3.50 (ou 4 heures) par demi-journée. Toutefois la prise de repos devra être effectuée dans les 6 mois qui suivent.

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

- a. Dans les entreprises d'au plus 10 salariés :
  - heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures : La durée du repos compensateur est égale à 50% de ces heures.
- b. Dans les entreprises de plus de 10 salariés :
  - heures supplémentaires effectuées dans le volume du contingent annuel d'heures : la durée du repos compensateur est égale à 50% du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà du plancher de 41 heures hebdomadaires.
  - heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures : la durée du repos compensateur est égale à 100% de ces heures.

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

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

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

### **5.1.3. Contingent annuel d'heures**

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

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

### **5.1.4. Durées maximales**

Durée maximale journalière :

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

- 10 heures pour les autres salariés,

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

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

Durée maximale hebdomadaire :

- 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives,
- 48 heures en absolu en respectant les dispositions ci-dessus.

Toutefois des dérogations peuvent être accordées par l'Inspecteur du Travail pour faire face à des situations exceptionnelles.

## **ARTICLE 2 - Révision de l'article 5.2. TEMPS PARTIEL**

Cet article annule et remplace l'article 5.2. initial de la CCNG.

### **Article 5.2. Temps partiel**

#### ***5.2.1. Dispositions générales***

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

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

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

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

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

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

L'employeur peut à tout moment mettre en place des horaires à temps partiel après avis formel des membres du Comité d'Entreprise ou à défaut des délégués du personnel ou à défaut de manière unilatérale par l'employeur ou sur demande d'un salarié et ce, en respectant un délai de 7 jours ouvrés ; ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles et avec l'accord du salarié.

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

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

et en fournissant une réponse motivée et des raisons objectives de refus en cas de suite non favorable

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

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

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

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

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

Toute nouvelle répartition du travail doit être notifiée par écrit au moins 7 jours ouvrés à l'avance ou 3 jours ouvrés à l'avance en cas de circonstances exceptionnelles et avec l'accord du salarié.

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

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

Ces heures ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail 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 ; ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles et avec l'accord du salarié.

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

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

Un salarié est tenu d'exécuter les heures complémentaires prévues au contrat de travail sous réserve d'avoir été averti au moins 7 jours ouvrés à l'avance ; ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles et avec l'accord du salarié. Il peut en revanche refuser d'accomplir celles qui dépassent les limites contractuelles.

#### *5.2.2.4. Limitation des coupures quotidiennes*

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

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

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

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

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

### **5.2.3. Temps partiel modulé**

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

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

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

En tout état de cause, la durée annuelle moyenne du travail ne pourra pas être supérieure à la durée annuelle prévue au contrat, et la période travaillée dans une semaine ne pourra pas être supérieure à 35 heures, heures complémentaires incluses.

Les dispositions relatives aux heures complémentaires, sous réserve de la limite maximale visée ci-dessus, sont identiques à celles prévues dans l'article 5.2.2.3.

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

Le temps partiel modulé a pour objet de permettre, dans certaines limites, sur toute ou partie de l'année, de faire varier la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat, à condition que sur un 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 :

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

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

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

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

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

La durée minimale de travail hebdomadaire sera de 8 heures.

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

#### *5.2.3.3. Programme indicatif de travail*

L'employeur doit remettre par écrit un programme indicatif de travail au salarié tous les mois au moins 7 jours ouvrés avant ; toute modification doit être notifiée par écrit au salarié 7 jours ouvrés avant, ou 3 jours ouvrés avant en cas de circonstances exceptionnelles et dans ce dernier cas avec accord du salarié.

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

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

Les salaires minima horaires conventionnels doivent être respectés.

Le lissage de la rémunération peut être prévu dans le contrat ; la rémunération lissée est calculée par rapport à l'horaire hebdomadaire ou mensuel moyen. Les heures complémentaires sont versées sur le mois où elles sont effectuées.

### **5.2.4. Travail 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 salariés intermittents bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet (article L 212-4-14 du Code du Travail).

#### *5.2.4.2. Modalités*

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

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

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

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

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

#### *5.2.4.3. Emplois visés*

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

### **ARTICLE 3 - Révision de l'article 5.3. PAUSES**

Cet article annule et remplace l'article 5.3. initial de la CCNG.

#### **Article 5.3. Pauses**

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

Un temps de pause - repas minimum de 30 minutes doit être prévu lorsque le travail effectif journalier dépasse ces seuils. Ce temps de pause – repas n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Le salarié peut pendant ce temps de pause librement vaquer à des occupations personnelles.

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

En outre par période de travail ininterrompue de 4 heures, il sera accordé par roulement au cours de cette période une pause de 10 minutes assimilée à du travail effectif.

### **ARTICLE 4 – Révision de l'article 5.4. AMPLITUDE**

#### **SANS CHANGEMENT**

## **ARTICLE 5 – Révision de l'article 5.5. REPOS HEBDOMADAIRE**

Cet article annule et remplace l'article 5.5. initial de la CCNG.

### ***Article 5.5. Repos hebdomadaire***

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

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

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

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

## **ARTICLE 6 - Révision de l'Article 5.6. TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES**

### **SANS CHANGEMENT**

## **ARTICLE 7 – Ajout de l'article 5.7 TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES**

Cet article complète le chapitre 5 de la CCNG.

### ***5.7. Temps de travail des cadres***

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

##### ***5.7.1.1. Les cadres dirigeants***

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

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

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

##### ***5.7.1.3. Les cadres autonomes***

Il s'agit des autres catégories de cadres qui ne sont visées ni par l'article L 212-15-1, ni par l'article L 212-15-2 du Code du Travail. Il s'agit des cadres qui exercent des activités au niveau de la gestion d'un golf, de l'entretien d'un terrain ou de l'enseignement par délégation.

## **5.7.2. Incidences en matière de durée du temps de travail**

### *5.7.2.1. Les cadres dirigeants*

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

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

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

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

### *5.7.2.3. Les cadres autonomes = mise en place d'un forfait jours*

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

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

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

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

La prise de jours ARTT pourra être organisée par journée ou demi-journée. Un suivi des prises et décomptes de jours d'ARTT sera effectué par le service du personnel ou la direction qui centralisera les demandes ; toute demande devra être validée par un supérieur hiérarchique.

Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel conventionnel défini ci-dessus, le salarié bénéficie, au cours des trois 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.

## **ARTICLE 8 – Révision du chapitre 6 AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

Ce chapitre complète les dispositions conventionnelles en matière d'aménagement du temps de travail.

### **Chapitre 6 – Aménagement du temps de travail et conditions de travail**

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

#### **Article 6.1. Aménagement du temps de travail : Avenant 5 de la CCNG dans le cadre de la Loi 13/06/98**

#### **Article 6.2. Aménagement du temps de travail dans le cadre de la Loi du 19/01/2000**

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

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

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

Dans les entreprises relevant de la présente convention et dépourvues de représentation syndicale, tout employeur pourra mettre en 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, un mois avant leur application. Ils pourront être modifiés en cours de modulation sous réserve d'un délai de prévenance de 8 jours. Les programmes initiaux et modifiés devront être affichés et envoyés pour information à l'Inspecteur du Travail.

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

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

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

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

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

Toutefois sur un an, cette durée ne devra pas excéder en moyenne 35 heures par semaine travaillée et en tout état de cause le volume annuel légal (soit pour 2001 : 1600 heures).

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

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

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

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

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

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

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

En fin de période de modulation ou à la date de rupture du contrat de travail, une régularisation de la rémunération devra être effectuée ; la méthode de calcul en sera différente selon le type de modulation choisi.

**A.6.** Les cadres et agents de maîtrise peuvent bénéficier des dispositions de l'accord de modulation, sans qu'il soit dérogé pour autant aux dispositions particulières de leur contrat de travail.

Les modalités pratiques de la mise en 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.

***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.

**ARTICLE 9. – Révision de l'article 6.3. CONDITIONS DE TRAVAIL**

**SANS CHANGEMENT**

## **ARTICLE 10. – Révision de l'article 10.2. SALAIRES**

Cet article complète l'article 10.2. de la CCNG.

### **Article 10.2.1. Salaires – temps complet**

Les rémunérations mensuelles brutes minimales pour 151.67 heures, applicables lors du passage aux 35 heures en 2001, sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après :

	Salaire Mensuel en Francs	Taux horaire en Francs	Taux horaire en Euro
G 1	7 280	48.00	7,31755 7,32
G 2	7 600	50.11	7,63922 7,64
G 3	8 200	54.06	8,24139 8,24
G 4	8 900	58.68	8,94571 8,95
G 5	9 900	65.27	9,95035 9,95
G 6	11 600	76.48	11,65930 11,66
G 7	15 100	99.56	15,17782 15,18

*1 Euro = 6,55957 francs*

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

L'horaire pris en compte pour la détermination des minima est l'horaire de 151.67 heures ne tenant pas compte des heures supplémentaires.

### **Article 10.2.2. Salaires – dispositions spécifiques pour les cadres au forfait jours**

En contrepartie de l'application du régime du forfait jours les cadres autonomes soumis au forfait jours ne pourront avoir une rémunération brute annuelle globale inférieure au plafond annuel de la Sécurité Sociale. On entend par rémunération globale l'ensemble des éléments de 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, les primes exceptionnelles, le 13<sup>ème</sup> mois s'il est attribué etc.

### **Article 10.2.3. Salaires – temps partiel**

Les partenaires sociaux, conscients des difficultés que génèreront le passage aux 35 heures, ont décidé de mettre en place un régime transitoire relatif aux rémunérations de salariés à temps partiel dont la durée du travail ne sera pas réduite. Les taux horaires sont fixés pour les années 2002 et 2003 selon les modalités définies dans le tableau ci-dessous et prenant comme base de calcul le taux horaire de chaque groupe applicable au 1<sup>er</sup> Janvier 2001.

Au 1<sup>er</sup> Janvier 2004, le taux horaire applicable pour chaque groupe sera celui en vigueur pour les salariés à temps complet.

Temps partiel Taux horaires définis pour les années 2002 et 2003 (sur la base des taux horaires 2001)				
	2002 +5.40% Francs	2002 +5.40% Euros	2003 + 6% Francs	2003 + 6% Euros
G 1	45.40	6,92119 6,92	48.13	7,33737 7.34
G 2	47.40	7,22608 7,23	50.24	7,65904 7,66
G 3	51.14	7,79624 7,80	54.21	8,26426 8,26
G 4	55.51	8,46244 8,46	58.84	8,97010 8,97
G 5	61.74	9,41220 9,41	65.45	9,97779 9,98
G 6	72.35	11,02969 11,03	76.69	11,69132 11,69
G 7	94.17	14,35612 14,36	99.82	15,21746 15,22

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 12 Juillet 2001**

**SIGNATURE DES PARTENAIRES SOCIAUX**

Organisation(s) patronale(s) :

Groupement professionnel des golfs  
associatifs GPGA - Fédération française de  
golf 68, rue Anatole - France 92309  
Levallois-Perret Cedex

SGGC. Syndicat des gestionnaires de golfs  
commerciaux – c/o NGF 22, rue Beffroy  
92200 NEUILLY SUR SEINE

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FGA - CFDT ;

SNAPAC – CFDT ;

CFE-CGC SYNAHRES ;

FNAF- CGT ;

SNEPAT - FO ;

GPSG.

