

Brochure n° 3283 | Convention collective nationale

IDCC : 2021 | **GOLF**

Avenant n° 77 du 20 janvier 2020
relatif à la mise à jour de la convention collective

NOR : ASET2050263M

IDCC : 2021

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

GFGA ;

GEGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À la suite de nombreuses évolutions législatives et réglementaires et afin d'assurer une plus grande lisibilité et efficacité des nouveaux dispositifs sociaux, les partenaires sociaux du golf ont décidé de mettre à jour les dispositions de la convention collective nationale du golf. Ces mises à jour tiennent compte des nouvelles dispositions et terminologies issues 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, dite « Loi Travail » et aux ordonnances n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relatives à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales dites « Ordonnances Macron ». Elles sécurisent également le dispositif de convention de forfait jours pour les cadres autonomes applicable dans la branche.

Le présent avenant modifie :

- Le chapitre I^{er} « Objet et validité de la convention » ;
- Le chapitre II « Commissions Paritaires » ;
- Le chapitre III « Liberté d'opinion. – Droit syndical. – Représentation des salariés » ;
- Le chapitre IV « Le contrat de travail » ;

- Le chapitre V « Durée du travail » ;
- Le chapitre VI « Aménagement du temps de travail et conditions de travail » ;
- Le chapitre VII « Congés payés ».

Article 1^{er}

L'article 1.3. est modifié comme suit :

« Article 1.3 | *Avantages acquis*

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

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

Article 2

L'article 2.3.1 est modifié comme suit :

« 2.3.1. Objet du fond d'aide au développement du paritarisme

Il est institué un fond pour le fonctionnement et le développement du paritarisme destiné à financer notamment :

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

Article 3

L'article 3.3.1. est modifié comme suit :

« Article 3.3 | *Délégués syndicaux*

3.3.1. Désignation

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

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés conformément à l'article L. 2143-6 du code du travail les syndicats représentatifs dans l'établissement ont la possibilité de charger un représentant du personnel élu (délégué du personnel ou délégation du personnel du comité économique et social) des fonctions de délégué syndical.

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

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

L'article 3.4. est modifié comme suit :

« Article 3.4 | *Le comité social et économique (CSE)*

3.4.1. Période transitoire

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

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

3.4.2. Élection

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

3.4.3. Rôle

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

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

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

La délégation du personnel au comité social et économique, dans les entreprises de 11 à 49 salariés, a pour mission, conformément à l'article L. 2312-5 du code du travail, de :

- présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
- promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- exercer le droit d'alerte prévu aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail ;
- saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

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

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

3.4.3.2.1. Attributions économiques

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

Le CSE a pour mission :

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

3.4.3.2.2. Attribution sociales et culturelles

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

3.4.4. Baisse de l'effectif

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

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

Article 5

L'article 3.5 « Comité d'entreprise » est supprimé.

Un nouvel article 3.5 « Commission santé, sécurité et conditions de travail au sein du CSE » est créé :

« Article 3.5 | *Commission santé, sécurité et conditions de travail au sein du CSE*

Régime transitoire :

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

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

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée dans :

- les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- les établissements d'au moins 300 salariés.

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

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

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

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

Article 6

L'article 3.6. est modifié comme suit :

« Article 3.6 | *Délégation unique*

Régime transitoire :

Les dispositions relatives à la délégation unique du personnel (L. 2326-1 et suivants du code du travail) ont été abrogées par l'ordonnance n° 2014-1386 du 22 septembre 2017.

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

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

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

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

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

Article 7

L'article 4.1. est modifié comme suit :

« Article 4.1 | *Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes*

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

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

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

Article 8

L'article 4.2.1. est modifié comme suit :

« 4.2.1. La forme du contrat de travail

Le contrat de travail est un contrat écrit.

Le contrat de travail doit contenir les mentions suivantes :

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

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

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

Article 9

L'article 4.4.1. est modifié comme suit :

« 4.4.1. Les modes de rupture du contrat de travail

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

- de la démission ;
- de la rupture conventionnelle individuelle ou collective ;
- de la résiliation judiciaire ;
- de la prise d'acte ;
- de la rupture pour cas de force majeure ;
- de la rupture pour départ à la retraite : mise à la retraite ou départ volontaire ;
- du licenciement individuel non économique ;
- du licenciement individuel économique ;
- du licenciement collectif économique.

La rupture du contrat de travail, qui n'intervient pas pendant la période d'essai, doit être notifiée par pli recommandé avec accusé de réception. La procédure définie légalement selon le mode de rupture doit être respectée par l'employeur et le salarié. »

Article 10

L'article 4.4.1. est modifié comme suit :

« 4.4.1. Les procédures légales de licenciement

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

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

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

Conformément aux dispositions légales et notamment celles de l'article R. 1232-13 du code du travail :

“dans les quinze jours suivant la notification du licenciement, le salarié peut, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

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

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

Article 11

L'article 4.4.4.2. est modifié comme suit :

« 4.4.4.2. Les procédures légales de licenciement de salariés protégés

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

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

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

Lorsqu'il n'existe pas de comité social et économique dans l'établissement, l'inspection du travail est saisie directement. »

Article 12

L'article 4.4.4.4. est modifié comme suit :

« 4.4.4.4. L'indemnité de licenciement

L'indemnité conventionnelle de licenciement est calculée selon les modalités de l'article R. 1234-2 du code du travail, elle ne peut pas être inférieure aux montants suivants :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^e année.

Pour les cadres, l'indemnité de licenciement est calculée selon la formule la plus favorable :

- 1/5 du salaire mensuel par année d'ancienneté lorsque celle-ci est supérieure à 1 an, augmentée de 1/5 du salaire mensuel par année d'ancienneté au-delà de la 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 ;

Ou

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années,
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^e année.

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

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

Article 13

L'article 4.5.2 est modifié 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. 1234-20 du code du travail ce document peut être dénoncé par l'ancien salarié dans un délai de 6 mois à compter de sa signature. À compter de ce délai il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées. »

Article 14

L'article 4.5.3. est modifié comme suit :

« 4.5.3. L'attestation pôle emploi

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

Article 15

L'article 4.6. est modifié comme suit :

« Article 4.6 | *Travailleurs handicapés*

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

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

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

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

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

Article 16

L'article 5.1.1. est modifié comme suit :

« 5.1.1. Dispositions générales

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

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

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

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

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

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

- le temps de repas sauf en cas de journée continue, et ce notamment lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles ;
- sous réserve des "articles L. 3141-4, L. 3141-5, L. 3121-22, L. 3121-24, L. 3121-25, L. 3121-20, L. 3122-1 et L. 3121-23 du code du travail", les heures non travaillées rémunérées (notamment congés payés, jours de fractionnement, jours d'ARTT, etc.) ou non rémunérées (congés sans solde) ;
- sous réserve des "articles L. 3141-4, L. 3141-5, L. 3121-22, L. 3121-24, L. 3121-25, L. 3121-20, L. 3122-1 et L. 3121-23 du code du travail", la contrepartie obligatoire en repos ;
- les temps de pause non rémunérés. »

Article 17

L'article 5.1.4. est modifié comme suit :

« 5.1.4. Informations des salariés

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

Article 18

L'article 5.2.2.1. est modifié comme suit :

« 5.2.2.1. Mise en place des horaires

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

Sur demande d'un salarié, l'employeur peut aussi mettre en place des horaires à temps partiel pour le salarié concerné. En tout état de cause l'employeur doit respecter un délai de 7 jours ouvrés.

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

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

Aux termes de l'article L. 3123-7 du code du travail, "les salariés qui en font la demande peuvent bénéficier d'une réduction de la durée de leur travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de leur vie familiale". Un refus ne peut être opposé par l'employeur qu'en cas de conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. La procédure de demande est identique à celle décrite ci-dessus. »

Article 19

L'article 5.7.2.3. est modifié comme suit :

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

5.7.2.3.1. Exposé des motifs

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

Dans ce cadre, les parties rappellent :

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

Après ces rappels, les signataires du présent avenant ont tenu à compléter la convention collective en précisant :

- la condition d'autonomie requise pour bénéficier d'un calcul annuel de la durée du travail en jours ;
- le renforcement du suivi de la charge de travail des cadres concernés.

5.7.2.3.2. Personnel autonome

Un régime de forfait en jours est appliqué aux cadres autonomes.

Le travailleur autonome organise librement son activité dans le respect des nécessités liées aux missions confiées, du bon fonctionnement des équipes de travail et des règles internes de fonctionnement de l'entreprise.

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

Les parties au contrat de travail, déterminent par écrit le nombre de jours compris dans le forfait annuel, dans la limite fixée à l'article 5.7.2.3.3 ainsi que les modalités d'appréciation du volume d'activité, des objectifs, des missions tant fonctionnelles qu'opérationnelles confiées et notamment :

- la périodicité des rencontres ;
- les documents utiles ;
- les mesures applicables, le cas échéant, en cas de dépassement des objectifs ;
- le temps d'encadrement ;
- le consentement du salarié.

5.7.2.3.3. Charge de travail

Le nombre de jours travaillés ne peut excéder le plafond défini par la loi soit 218 jours pour une année complète d'activité. L'année de référence fixée s'entend du 1^{er} janvier au 31 décembre. Les congés supplémentaires mis en place de façon conventionnelle (jours de fractionnement, jours pour événements familiaux) ou par usage doivent être déduits de ce volume forfaitaire en jours.

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

Les cadres soumis à ce régime disposeront d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les règles légales relatives au repos quotidien (11 heures consécutives au minimum) et au repos hebdomadaire (6 jours de travail consécutifs au maximum et un repos de 35 heures au minimum).

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

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

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

Celui-ci porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que sur la rémunération du salarié. Ce bilan donne lieu à un compte-rendu écrit

et pourra éventuellement déboucher sur des décisions si un ou des dysfonctionnements sont constatés.

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

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

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

5.7.2.3.4. Droit à la déconnexion du salarié

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

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

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail de ces salariés devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

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

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

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

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

Article 20

Le premier paragraphe de l'article 6.1.1 est modifié comme suit :

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

Dans les entreprises relevant de la présente convention et dépourvues de représentation syndicale, tout employeur pourra mettre en œuvre une des deux formules de modulation de la durée du travail de type 1 ou 2 aux conditions minimales fixées ci-après. Les membres du comité social et économique, devront être préalablement consultés. En cas de modification ultérieure de l'organisation du temps de travail, ces derniers devront aussi être consultés. En cas de litige la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation pourra être saisie. »

Article 21

L'article 6.2.1 est modifié comme suit :

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

Le second alinéa de l'article 6.2.1 est modifié comme suit :

« Les membres du comité social et économique, devront être préalablement consultés. En cas de modification ultérieure de l'organisation du temps de travail, ces derniers devront aussi être consultés. En cas de litige la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation pourra être saisie. »

Le premier alinéa du A-7 de l'article 6.2.1 est modifié comme suit :

« Les partenaires sociaux conviennent que les employeurs peuvent avoir recours au travail temporaire et ce, après consultation du comité social et économique ou à défaut unilatéralement. »

Article 22

Le premier paragraphe de l'article 7.6 est modifié comme suit :

« **Article 7.6 | Dispositions spécifiques relatives aux congés payés acquis et pris sur une année civile**

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

Article 23

L'article 8.5 est modifié comme suit :»

« **Article 8.5 | Absences pour événements familiaux**

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

- 4 jours pour le mariage du salarié ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 4 jours pour le décès du conjoint, du concubin ou d'un partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du père ou de la mère ;
- 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès d'un frère ou d'une sœur du salarié ;
- 3 jour pour le décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant.

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

Article 24

Cet avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf. Compte tenu du fait que ces entreprises sont majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés et des différents thèmes de la négociation, il ne nécessite pas d'adaptations spécifiques ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés telles que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 25

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.

Fait à Paris, le 20 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)