

Avenant n°16 du 24 Janvier 2002 à la convention collective nationale du golf du 13 Juillet 1998 modificatif de l'avenant 15 relatif à la durée du temps de travail

Les partenaires sociaux ont négocié un avenant complémentaire à l'avenant n°15 du 12 Juillet 2001 relatif à la durée du temps de travail de la CCNG dont les termes sont les suivants :

Article 5-1-1 : dispositions générales

Au paragraphe « ne sont pas considérés notamment comme du temps de travail effectif », on annule et remplace :

1^{er} tiret – « 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 »

2^{ème} tiret – « Sous réserve des articles L223-4 et L212-5 du code du travail, les heures non travaillées même si elles sont rémunérées (notamment congés payés, jours de fractionnement, jours d'ARTT, congé sans solde etc) »

3^{ème} tiret - « Sous réserve des articles L223-4 et L212-5 du code du travail, les heures de repos compensateur »

Article 5-1-2 ; dispositions générales

Le 1^{er} alinéa est annulé et remplacé par :

« Conformément à l'article L223-4 du Code du Travail, sur demande de leur employeur ou de son représentant, 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. »

Article 5-1-2-2 : dispositions transitoires pour les entreprises de 20 salariés et moins au cours de l'année 2002

Le 2^{ème} alinéa du point 2 (entreprises de 20 salariés et moins) est annulé et remplacé par :

« Cependant les heures supplémentaires ayant donné lieu à un repos compensateur de remplacement et ce, dans leur intégralité, ne sont pas imputables sur le contingent annuel d'heures »

Article 5-2-1 : dispositions générales

Le 3^{ème} alinéa est annulé et remplacé par :

« 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 »

Article 5-2-2-1 : mise en place des horaires

Le 1^{er} alinéa est annulé et remplacé par :

« 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. »

Article 5-2-2-2 : la conclusion du contrat de travail

Le dernier alinéa est annulé et remplacé par :

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

Article 5-2-2-3 : l'exécution du contrat à temps partiel

Le 2^{ème} alinéa est annulé et remplacé par :

« - 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 5^{ème} alinéa est annulé et remplacé par :

« - 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. »

Article 5-2-3 : le temps partiel modulé

L' avant dernier alinéa est annulé et remplacé par :

« 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. »

Le dernier alinéa est annulé.

Article 5-2-3-3 : programme indicatif de travail

Le paragraphe est annulé et remplacé par :

« 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. »

Article 5-2-3-4 : contrat de travail et rémunération

Le dernier paragraphe est annulé et remplacé :

« 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. »

Article 5-3 : pauses

Le dernier alinéa est annulé et remplacé par :

« 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. »

Article 5-7-1-3 : les cadres autonomes

Cet article est annulé et remplacé par :

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

Article 5-7-2-3 : les cadres autonomes = mise en place d'un forfait

Cet article est annulé et remplacé par :

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

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

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

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

minimum). Un planning mensuel prévisionnel et un bilan annuel seront établis en fin de période afin de valider le nombre de jours effectivement travaillés.

La prise de jours ARTT pourra être organisée par journée ou demi-journée, unité de mesure du temps de travail la plus adaptée à ces fonctions. Ces jours ou demi-journées seront répartis dans l'année en fonction des contraintes de l'activité. En tout état de cause 50% des jours libérés sont positionnés au choix du salarié, après concertation avec la hiérarchie. Un suivi des prises et décomptes de jours d'ARTT sera 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 6-2-1 : modulation du temps de travail dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale

Le paragraphe suivant est ajouté en 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 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. »

Le paragraphe suivant est ajouté en A.7. :

« Les partenaires sociaux conviennent que les employeurs peuvent avoir recours au travail temporaire et ce, après consultation du Comité d'Entreprise ou à défaut des Délégués du Personnel ou à défaut unilatéralement.

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

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

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

A.3. 1^{er} alinéa

Le 1^{er} alinéa est annulé et remplacé par :

« 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 ouvrés. Les programmes initiaux et modifiés devront être affichés et envoyés pour information à l'Inspecteur du Travail. »

A.3. 2^{ème} alinéa et 3^{ème} alinéa :

Le 2^{ème} alinéa et le 3^{ème} alinéa sont annulés et remplacés par :

« 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 j. 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.

A.3. 4^{ème} alinéa :

Le 4^{ème} alinéa est annulé et remplacé par :

« 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 de 1600 heures

Ce plafond de 1600 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. »

A.5. 2^{ème} alinéa :

Le 2^{ème} alinéa est annulé et remplacé par :

« 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. »

A.5. dernier alinéa

Le dernier alinéa est annulé et remplacé par :

« 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.6.

Le premier alinéa est annulé et remplacé par :

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

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 24 Janvier 2002

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

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

Syndicat(s) de salariés :

FGA - CFDT ;

FTILAC - CFDT ;

CFTC ;