

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU GOLF DU 13 JUILLET 1998
(IDCC 2021)**

**Avenant n°93 à la Convention Collective Nationale du Golf du 13 Juillet 1998 modificatif
de l'avenant n° 77 du 20 janvier 2020.**

Entre, d'une part les organisations professionnelles d'employeurs :

- Le Groupement des entrepreneurs de golf français (GEGF)
- Le Groupement français des golfs associatifs (GFGA)

Et, d'autre part les syndicats de salariés :

- La Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC)
- Le Syndicat National de l'Education Permanente, de la formation, de l'Animation, du sport, de l'hébergement et du Tourisme Force Ouvrière (SNEPAT-FO)
- La Confédération française démocratique du travail (CFDT)
- La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)

Préambule

Le présent avenant n° 93 fait suite à l'arrêté d'extension du 10 novembre 2021 de l'Avenant n° 77 du 20 janvier 2020. Le texte a pour objet de prendre en compte les réserves émises, notamment en ce qui concerne les mesures en faveur de l'égalité femme homme et l'encadrement du forfait jour.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : Egalité femme homme

Un article 4.2 « les mesures mises en place en faveur de l'égalité femme homme » est inséré à la suite de l'article 4.1. « Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ».

« Article 4.2 Les mesures mises en place en faveur de l'égalité femme-homme

Conformément aux dispositions de l'article D.2241-7 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à mettre en place un rapport sur les situations comparées des hommes et des femmes à travers les modalités fixées ci-dessous :

- produire tous les 3 ans, par l'intermédiaire de l'observatoire des métiers du sport, un rapport comprenant les éléments suivants :*
- répartition des effectifs par sexe et tranche d'âge ;*

- répartition des effectifs par sexe et tranche d'ancienneté dans l'entreprise et dans l'emploi ;
- répartition des effectifs par sexe et taille d'entreprise ;
- répartition des effectifs par sexe et nature du contrat de travail (CDI à temps plein et à temps partiel, CDI intermittent, CDD à temps plein et à temps partiel et motifs de recours au CDD, CDD prévu à l'article L. 222-2-3 du code du sport, contrats aidés à temps plein et à temps partiel, alternants) ;
- répartition des effectifs par sexe et temps de travail (par tranches de moins de 10 heures hebdomadaires, de 10 heures à 24 heures hebdomadaires, de plus de 24 heures hebdomadaires, de 17 h 30 hebdomadaires pour les sportifs professionnels et leurs entraîneurs ou de 9 heures hebdomadaires pour les sportifs en formation/emploi ;
- répartition des effectifs par sexe/niveau de classification/statut cadre-non cadre ;
- comparaison des rémunérations : rémunération annuelle brute moyenne par sexe, tranche d'âge et niveau de classification ;
- mouvement du personnel : embauches, changements de niveau de classification, départs (ruptures de CDI et CDD) par sexe ;
- accès aux différentes actions de formation : nombre d'heures par sexe/niveau de classification/catégorie d'actions de formation (adaptation au poste, développement des compétences) ;
- nombre de réunions exceptionnelles ;
- intégrer dans les travaux et études menées par l'observatoire la dimension de l'égalité professionnelle en s'attachant aux filières et emplois comportant des déséquilibres entre les sexes

Afin de garantir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes au sein de la branche, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place un diagnostic sur les écarts de rémunération. Particulièrement, les partenaires sociaux s'engagent à agir sur les thèmes ci-dessous :

- la sensibilisation et la mobilisation des acteurs de la branche ;
- le recrutement ;
- la mixité dans l'emploi ;
- la gestion des parcours d'évolution professionnelle (formation, promotion) ;
- l'égalité salariale ;
- la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, les congés liés à la parentalité ;
- les conditions

Afin de résorber les écarts de rémunération, il est prévu dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles un délégué syndical est désigné, que l'employeur est tenu chaque année d'engager des négociations sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de les atteindre. À défaut d'accord, l'employeur est tenu de mettre en place chaque année un plan d'action sur l'égalité professionnelle hommes-femmes (art. L. 2242-1, L. 2242-8, L. 2242-9 et L. 2242-10 du code du travail (2)).

Les mêmes entreprises sont également tenues de négocier chaque année sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5, L. 2242-7 et L. 2242-8 du code du travail).

Dans les entreprises comptant au moins 50 salariés équivalents temps plein, non dotées de représentants du personnel, l'employeur est tenu de mettre en place chaque année un plan d'action pour l'égalité professionnelle hommes-femmes (art. L. 2242-8 et L. 2242-9 du code du travail) ;

L'employeur a l'obligation d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait le recrutement le texte des articles L. 1142-1 à L. 1144-3 du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle et les articles L. 3221-1 à L. 3221-7 relatifs à l'égalité de rémunération ainsi que leurs textes d'application. Les salariés doivent être informés par tout moyen (notamment par affichage) du contenu des articles 225-1 à 225-4 du code pénal.

Les infractions au principe d'égalité professionnelle ou de rémunération femmes-hommes sont notamment pénalement sanctionnées au titre de l'article L. 1146-1 du code du travail. Une pénalité financière est également prévue pour les entreprises comptant au moins 50 salariés équivalents temps plein non couvertes par un accord d'entreprise ou, à défaut, par un plan d'action (art. L. 2242-9 du code du travail) ».

Article 2 : Réduction de la durée du travail

Le paragraphe 5 de l'Article 5.2.2.1 – « Mise en place des horaires » est complété avec le paragraphe ci-dessous :

« Aux termes de l'article L. 3123-2 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 3 : Forfait jours

L'article 5.7.2.3.2. est modifié de la manière suivante :

« Le régime de forfait en jours mis en place par la présente Convention collective est réservé aux salariés considérés comme « cadres autonomes ».

Les « cadres autonomes » tels que définis par la Convention collective dans le respect des dispositions légales prévues aux articles L. 3121-58 et suivants du Code du travail sont les cadres qui organisent librement leur 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.

Un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut déterminer les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours.

En l'absence d'accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement portant sur ce point, peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année les cadres relevant au minimum du groupe VI « Cadres » tel que défini par l'accord 10.1 de la Convention collective, sous réserve du respect des critères prévus par la présente convention et par la loi.

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 ».

Il est ajouté le paragraphe ci-dessous à l'article 5.7.2.3.3.

« La déclaration mensuelle des jours et demi-journées travaillées et non travaillées est tenue par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Il doit être établi chaque mois et est le support de déclaration obligatoire des situations pouvant éventuellement être rencontrées :

- difficultés dans l'organisation du travail ;
- charge de travail excessive ;
- alerte sur le non-respect des dispositions légales relatives aux repos quotidien (11 heures consécutives) et hebdomadaires (35 heures consécutives)

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail ».

Article 4 : Déconnexion :

L'article 5.7.2.3.4 est modifié de la manière suivante :

« Les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale sont définies par un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

À défaut de stipulations conventionnelles, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur puis communiquées par tout moyen aux salariés concernés. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ces modalités doivent être conformes à la charte mentionnée au 7° de l'article L. 2242-17 du code du travail.

En tout état de cause, le salarié en forfait jours a droit à une « déconnexion » effective. Celle-ci est notamment garantie par l'assurance d'un équilibre « vie professionnelle – vie personnelle et familiale ».

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, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

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 »

Article 5 : Prise en compte des absences

Il est ajouté à l'article 5.7.2.3.5 les paragraphes ci-dessous :

« En cas d'absence individuelle du salarié, les heures non travaillées du fait de cette absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du volume horaire annuel de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces heures non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention de forfait, sur la base duquel sa rémunération mensuelle est lissée ».

Article 6 : Congés décès enfant âgé de moins de 25 ans

Il est ajouté à un article « 8.5.1. Congés décès enfant âgé de moins de 25 ans » à la suite de l'article 8.5 avec le paragraphe ci-dessous :

« En cas de décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de huit jours qui peuvent être fractionnés dans des conditions prévues par décret. Le salarié informe l'employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période d'absence ».

Article 7 : Champ d'application de l'avenant

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 8 : Durée de l'avenant

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 Levallois-Perret (92), le 8 avril 2025

Signatures des Partenaires Sociaux

<i>CFDT</i>	<i>CFE - CGC</i>	<i>CFTC</i>
Nom :	Nom :	Nom :
<i>SNEPAT - FO</i>		
Nom :		
<i>GFGA</i>	<i>GEGF</i>	
Nom :	Nom :	