

**Edition mars 2025**

**SALARIÉS DES ENTREPRISES :**

**GOLF**

*(Convention collective n°2021)*



***Ce livret est fait pour vous !***

## EDITO

Les secteurs professionnels de la Section fédérale des Services de la **FEC-FO** recouvrent des métiers aussi divers que les métiers de **la branche du GOLF, de** l'animation, du sport mais aussi l'intérim, les prestataires de services, les plates-formes téléphoniques, les gardiens d'immeuble, les services bancaires et financiers, l'informatique, les bureaux d'études, le conseil, les salariés des cabinets d'avocat, les instituts de sondage, etc.

La convention collective du GOLF regroupe les entreprises commerciales ou associatives ayant pour activité principale la gestion et l'exploitation de parcours de Golf. A titre complémentaire, elles peuvent exploiter des services de restauration, d'hébergement ou proposer d'autres activités sportives.

**FO** s'investit au quotidien au niveau de la branche, en négociant les conditions d'emploi, de rémunération et des garanties en faveur des salariés compatibles avec le développement de l'emploi.

## LES SALAIRES MINIMUM DE BRANCHE

| NIVEAU   | SALAIRE MENSUEL<br>(MONTANTS BRUTS<br>CONVENTIONNELS) | TAUX<br>HORAIRES |
|----------|---|------------------|
| <b>1</b> | 1 852 €   | 12,21 €          |
| <b>2</b> | 1 869 €   | 12,33 €          |
| <b>3</b> | 1 943 €   | 12,81 €          |
| <b>4</b> | 2 102 €   | 13,86 €          |
| <b>5</b> | 2 341€  | 15,43 €          |
| <b>6</b> | 2 983€  | 19,67 €          |
| <b>7</b> | 3 528 €   | 23,26 €          |

**FO** a signé l'avenant 92 du 27 janvier 2025 relatif aux minima conventionnels.

- Pour les salariés du groupe 6 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les « chaînes » de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure à 37 899 euros.

- Pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les « chaînes » de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure au Plafond Annuel de la Sécurité Sociale.

- Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3. concernant les cadres autonomes au forfait jours. Ces taux horaires bruts permettent de fixer les niveaux minima des rémunérations brutes à partir desquels la rémunération individuelle est fixée en tenant compte de la formation professionnelle, de l'expérience acquise, du degré d'autonomie et de responsabilité spécifique au poste de travail considéré. L'horaire pris en compte pour la détermination des minima est l'horaire de 151,67 heures (moyenne hebdomadaire de 35 heures) ne tenant pas compte des heures supplémentaires.

Vous souhaitez plus d'informations et de conseils ? [Adhézé à FO](#) et suivez-nous sur notre site <https://fo-services.fr/> ou prenez contact : [services@fecfo.fr](mailto:services@fecfo.fr)

## LA PERIODE D'ESSAI

| DURÉE MAXIMALE DE LA PERIODE D'ESSAI | INITIALE |
|--------------------------------------|----------|
| Ouvrier ou employé                   | 2 mois   |
| Technicien et Agent de Maîtrise      | 3 mois   |
| Cadre                                | 4 mois   |

La période d'essai peut être renouvelée une fois, d'un commun accord entre les parties, pour le même poste ou un poste mieux adapté. Ce renouvellement doit être prévu dans le contrat ou la lettre d'engagement et confirmé par écrit, avec les motifs indiqués si le salarié le demande.

Lorsqu'un contrat de travail est proposé à l'issue d'un stage, la durée de la période d'essai est diminuée de la durée du stage, sans que la période d'essai ne soit réduite de plus de la moitié.

## PARTICULARITES DE LA BRANCHE

### Temps d'habillage

Le temps d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail dans le cas d'une obligation de tenue particulière.

### Temps de pause

Dans le cas où le salarié reste à disposition de l'employeur pendant le temps de pause repas, ce temps est assimilé à du temps de travail effectif .

En plus de cette pause, 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.

### Repos hebdomadaire

Les entreprises relevant de la convention du Golf bénéficient d'une dérogation au repos dominical. Le repos hebdomadaire peut être alors pris à d'autres moments

*Vous souhaitez plus d'informations et de conseils ? **Adhérez à FO** et suivez-nous sur notre site <https://fo-services.fr/> ou prenez contact : [services@fecfo.fr](mailto:services@fecfo.fr)*

dans la semaine par les personnes dont les contrats de travail prévoient une obligation de travail le samedi, le dimanche et les jours fériés. Le principe d'attribution du repos hebdomadaire doit être précisé dans le contrat de travail.

### **Travail habituel du dimanche et des jours fériés.**

Pour les salariés qui travaillent habituellement le dimanche et les jours fériés, le contrat de travail doit mentionner cette contrainte liée à l'organisation du temps de travail.

### **Travail occasionnel du dimanche et des jours fériés.**

Si le dimanche est le jour de repos hebdomadaire prévu dans le contrat de travail, les heures supplémentaires effectuées le dimanche sont payées avec une majoration de 100 % du tarif normal ou remplacées par un repos compensateur équivalent (soit 2 heures de récupération par heure supplémentaire travaillée). Il en est de même pour les jours fériés.

Pour les jardiniers, ces heures supplémentaires ne peuvent pas, d'une part, être inférieures à 2 heures et, d'autre part, excéder 5 heures par jour. Le mode de compensation des heures supplémentaires effectuées dans ce cadre, c'est-à-dire paiement ou récupération, est fixé d'un commun accord entre les parties.

## **AUTRES AVANTAGES**

### **Prime d'ancienneté**

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté dans l'entreprise. Elle correspond à 2 % du salaire de base tous les deux ans, avec un plafonnement à 10 % (soit au maximum 10 % au bout de 10 ans).

### **Départ à la retraite**

Le salarié a droit à une indemnité égale à l'indemnité de licenciement conventionnelle plafonnée à trois fois le salaire mensuel brut (salaire mensuel de référence pour le calcul de l'indemnité de licenciement conventionnel).

## HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le contingent annuel d'heures est fixé à 200 heures par an et par salarié. En cas de modulation du temps de travail, le contingent annuel d'heures est fixé à 130 heures par an et par salarié.

Les 100 premières heures (ou 90 en cas de dépassement du plafond hebdomadaire de modulation) sont faites sur demande de l'employeur.

Les heures supplémentaires, effectuées au-delà des 100 premières heures (ou 90 en cas de modulation), sont faites sur demande de l'employeur et sur la base du volontariat pour le salarié. Le salarié est libre d'accepter ou de refuser de les effectuer. Un refus ne peut en aucun cas entraîner un licenciement pour motif réel et sérieux.

Chacune des 8 premières heures supplémentaires par semaine donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de salaire de 50 %.

Le salarié peut demander par écrit, la récupération des heures en lieu et place de la rémunération.

**En cas de dépassement de la durée annuelle du temps de travail effectif dans le cadre d'une modulation du temps de travail**, chacune de ces heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 % et sont obligatoirement payées. Cependant, sur demande expresse écrite du salarié, elles peuvent être récupérées et donner lieu à une bonification de 25 %. Les heures effectuées au-delà de la 35<sup>e</sup> heure, si elles donnent lieu à paiement, s'imputent sur le contingent annuel d'heures.

## DURÉE DU TRAVAIL

### Aménagement du temps de travail

En raison de fluctuations de l'activité, de la nature du poste occupé, des dispositions particulières peuvent s'appliquer dans l'entreprise tels que le temps plein ou partiel modulé, le forfait annuel en jours pour les cadres.

Les conditions de mise en œuvre et d'application de la modulation doivent être portées à la connaissance du personnel par voie d'affichage a minima un mois avant le début de la période annuelle ou de référence.

## Temps partiel

En CDI ou CDD, 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.

## Contrat à durée indéterminé intermittent (CDII)

Sous conditions d'emplois liés à l'activité saisonnière ou sportive, 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 et à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet.

## PREAVIS EN CAS DE DÉMISSION

| CATÉGORIE du SALARIÉ             | DURÉE DU PREAVIS |
|----------------------------------|------------------|
| EMPLOYÉS                         | 1 mois           |
| TECHNICIENS ET AGENT DE MAÎTRISE | 2 mois           |
| CADRES                           | 3 mois           |

## PREAVIS EN CAS DE LICENCIEMENT

| CONDITIONS DE PRÉSENCE | DURÉE DU PREAVIS* |
|------------------------|-------------------|
| Inférieure à 6 mois    | 18 jours          |
| De 6 mois à 2 ans      | 1 mois            |
| Supérieure à 2 ans     | 2 mois            |
| Salariés cadres        | 3 mois            |

*\*Dont autorisation d'absence : 2 heures rémunérée par jour pour recherche d'emploi. Proportionnel au temps de travail avec minimum 1 heure pour les temps partiels*

### Indemnités de licenciement :

- 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 11e année.

Vous souhaitez plus d'informations et de conseils ? [Adhérez à FO](#) et suivez-nous sur notre site <https://fo-services.fr/> ou prenez contact : [services@fecfo.fr](mailto:services@fecfo.fr)

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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> année.

## CONGES POUR EVENEMENTS EXCEPTIONNELS

| EVENEMENT   | DROITS DU SALARIE   |
|---|---|
| MARIAGE OU PACS   | 4 jours ouvrables   |
| MARIAGE D'UN ENFANT   | 1 jour ouvrable   |
| NAISSANCE OU ADOPTION D'UN ENFANT   | 3 jours ouvrables   |
| DECES DU CONJOINT, DU PERE, DE LA MERE ET D'UN DESCENDANT (AUTRE QUE L'ENFANT DU SALARIÉ) | 4 jours ouvrables   |
| DECES DU BEAU PERE, DE LA BELLE-MERE, DU FRERE OU DE LA SŒUR DU SALARIÉ                   | 3 jours ouvrables   |
| DECES D'UN ASCENDANT AUTRE QUE PERE OU MERE   | 2 jours ouvrables   |
| DECES D'UN ENFANT*  | 12 jours ouvrables ou 14 jours si l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans |
| SURVENUE D'UN HANDICAP, D'UNE PATHOLOGIE CHRONIQUE OU D'UN CANCER CHEZ UN ENFANT*         | 5 jours ouvrables   |

\*Code du travail

## VOS SOURCES D'INFORMATIONS

- Nos combats au niveau national et interprofessionnel : <https://www.force-ouvriere.fr/>
- Nos combats au niveau de la branche : <https://fo-services.fr/> et <https://fecfo.fr/>
- **SNEPAT-FO** : <https://www.snepat-fo.fr/>

---

## VOS CONTACTS !

**Section fédérale** : Nicolas FAINTRENIE, [services@fecfo.fr](mailto:services@fecfo.fr), 01 48 01 91 95

**Secrétaire du SNEPAT-FO** : Laurence GILBERT – [secretariat-general@snepat-fo.fr](mailto:secretariat-general@snepat-fo.fr), 06 78 96 51 97

---

## ADHÉREZ A FO !

En adhérant **au SNEPAT-FO**, vous participez aux actions pour améliorer et défendre vos conditions de travail : <https://www.snepat-fo.fr/adherer/>