

**Attention !**  
**Certaines dispositions de la CCN ne sont plus à  
jour du fait de l'évolution du code du travail  
(ordonnances Macron,...).**  
**Consultez notre base documentaire**  
**Le texte ci-dessous inclut en revanche**  
**l'évolution de l'indemnisation des petits**  
**déplacements (article 6)**

**Pour toute question, contacter le SVP social**

## **Convention collective nationale des entreprises du paysage**

Etendue par arrêté ministériel du 16 mars 2009  
paru au Journal Officiel du 25 mars 2009

## Sommaire

<b>CLAUSES COMMUNES</b> .....	5
CHAPITRE I - Champ d'application professionnel et territorial .....	5
Article 1 - Champ d'application professionnel et territorial0 .....	5
CHAPITRE II - Avantages individuels acquis .....	5
Article 2 - Avantages individuels acquis.....	5
CHAPITRE III - Durée, publicité, révision, dénonciation et validité des accords .....	6
Article 3 - Durée .....	6
Article 4 - Publicité .....	6
Article 5 - Révision .....	6
Article 6 - Dénonciation.....	6
Article 7 - Validité des accords .....	7
CHAPITRE IV - Négociation collective .....	7
Article 8 : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation – CPPNI .....	7
CHAPITRE V - Liberté syndicale, protection et libre expression des salariés, représentation du personnel dans l'entreprise.....	9
Article 10 - Liberté syndicale, protection des salariés .....	9
Article 11 - Libre expression des salariés .....	10
Article 12 - Autorisation d'absence et indemnisation des représentants des syndicats représentatifs participant à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et aux groupes de travail paritaires .....	10
Article 13 - Représentation du personnel et section syndicale d'entreprise .....	10
CHAPITRE VI - Contrat de travail .....	11
Article 14 - Formalités liées à l'embauche.....	11
Article 15 - Egalité professionnelle.....	12
Article 16 - Travailleurs handicapés .....	13
Article 17 - Suspension et résiliation du contrat de travail en cas de retrait ou de suspension du permis de conduire .....	13
Article 18 - Suspension du contrat de travail pour autres causes .....	13
Article 19 - Résiliation du contrat de travail du salarié absent pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée.....	14
Article 20 - Paiement du salaire.....	14
CHAPITRE VII - Compte épargne-temps .....	14
Article 21 - Objet du compte épargne-temps .....	14
Article 22 - Ouverture, tenue et valorisation du compte .....	15
Article 23 - Alimentation du compte.....	15
Article 24 - Utilisation du temps épargné.....	16
Article 25 - Indemnisation du congé .....	16
Article 26 - Reprise du travail à l'issue du congé.....	17
Article 27 - Renonciation individuelle à l'utilisation du compte .....	17
CHAPITRE VIII - Jours fériés légaux, congés payés légaux et congés spéciaux.....	17
Article 28 - Jours fériés chômés .....	17
Article 29 - Congés payés légaux.....	18
Article 30 - Jours de congés supplémentaires accordés aux femmes .....	19
Article 31 - Congés pour événements familiaux .....	19
Article 32 - Congés pour enfant malade .....	20
Article 33 - Congés de maternité .....	20
Article 34 - Autres congés .....	20
CHAPITRE IX - Formation professionnelle et apprentissage .....	20
Article 35 - Formation professionnelle .....	20

Article 36 - La taxe d'apprentissage .....	21
Article 37 - Clause de dédit-formation .....	21
CHAPITRE X - Hygiène et sécurité .....	23
Article 38 - Principes généraux.....	23
Article 39 - Formation des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail .....	23
Article 40 - Equipements de protection individuelle .....	23
Article 41 - Salaire des jeunes .....	24
Article 42 - Salaire des travailleurs handicapés ou mutilés de guerre .....	24
Article 43 - Rémunération du travail du dimanche et des jours fériés .....	24
Article 44 - Travail de nuit exceptionnel .....	24
CHAPITRE XII - Classifications et salaires.....	25
Article 45 - Définition et classification des emplois .....	25
Article 46 - Salaires .....	26
CHAPITRE XIII - Intéressement, participation, plan d'épargne, frais de santé et prévoyance .....	26
Article 47 - Intéressement.....	26
Article 48 - Participation.....	26
Article 49 - Plan épargne.....	26
CHAPITRE XIV - Date d'effet, dépôt et extension .....	27
Article 50 - Date d'effet.....	27
Article 51 - Extension.....	27
Article 52- Dépôt.....	27
<b>DISPOSITIONS PARTICULIÈRES PROPRES AUX OUVRIERS ET EMPLOYÉS</b>	
.....	29
CHAPITRE I - Contrat de travail .....	29
Article 1 - Période d'essai .....	29
Article 2 - Contrat de chantier.....	30
Article 3 - Contrats saisonniers .....	30
CHAPITRE II - Classification des emplois et salaires .....	31
Article 4 - Classifications des emplois.....	31
Article 5 - Salaires .....	38
CHAPITRE III - Déplacements et frais professionnels.....	38
Article 6 - Indemnisation pour petits déplacements.....	38
Article 7 - Indemnisation pour grands déplacements.....	40
CHAPITRE IV - Durée du travail .....	41
Article 8 - Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail.....	41
CHAPITRE V - Prime de travaux insalubres.....	41
Article 9 - Prime de travaux insalubres.....	41
CHAPITRE VI - Rupture du contrat de travail .....	41
Article 10 - Indemnité de licenciement .....	41
Article 11 - Préavis à la résiliation du contrat de travail .....	42
Article 12 - Indemnité de départ en retraite.....	42
Article 13 - Indemnité de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur .....	43
CHAPITRE VII - Régime de prévoyance et de Frais de santé (2) .....	43
Article 14 - Objet .....	43
Article 15 - Incapacité temporaire .....	44
Article 16 - Incapacité permanente (invalidité).....	45
Article 17 - Décès.....	46
<b>A) Le capital décès.....</b>	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
<b>B) La rente annuelle d'éducation .....</b>	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
<b>C) L'indemnité frais d'obsèques.....</b>	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
Article 18 - Complémentaire frais de santé .....	47
<b>B) Les dispenses d'affiliation .....</b>	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
Article 20 - Cotisations.....	56

Article 21 – Révision, dénonciation .....	57
Article 22 – Commission paritaire de suivi .....	57
<b>DISPOSITIONS PARTICULIÈRES PROPRES AUX TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE</b> .....	59
CHAPITRE I - Contrat de travail .....	59
Article 1 - Période d’essai .....	59
Article 2 - Contrat de chantier.....	60
Article 3 - Contrats saisonniers .....	60
CHAPITRE II - Classification des emplois et salaires .....	61
Article 4 - Classifications des emplois.....	61
Article 5 – Salaires .....	65
CHAPITRE III - Déplacements et frais professionnels.....	65
Article 6 - Indemnisation pour petits déplacements.....	65
Article 7 - Indemnisation pour grands déplacements.....	66
CHAPITRE IV - Durée du travail .....	67
Article 8 - Conventions de forfait .....	67
CHAPITRE V - Rupture du contrat de travail .....	69
Article 9 - Indemnité de licenciement.....	69
Article 10 - Préavis à la résiliation du contrat de travail .....	69
Article 11 - Indemnité de départ en retraite.....	70
Article 12 - Indemnité de mise à la retraite à l’initiative de l’employeur .....	70
La mise à la retraite à l’initiative de l’employeur n’est possible que dans le cadre légal ou réglementaire, un préavis de 6 mois devant être observé. ....	70
CHAPITRE VI - Prévoyance santé et retraite supplémentaire (2) .....	70
Article 13 - Préambule .....	70
Article 14 - Retraite supplémentaire .....	72
Article 15 - Incapacité temporaire .....	73
<b>DISPOSITIONS PARTICULIÈRES PROPRES AUX CADRES</b> .....	75
CHAPITRE I - Contrat de travail .....	75
Article 1 - Période d’essai .....	75
Article 2 - Contrat de chantier.....	76
Article 3 - Contrat à durée déterminée à objet défini.....	76
CHAPITRE II - Classification des emplois et salaires .....	77
Article 4 - Classification des emplois .....	77
Article 5 - Salaires.....	82
CHAPITRE III - Durée du travail.....	82
Article 6 - Convention de forfait .....	82
CHAPITRE IV – Déplacements et frais professionnels.....	84
Article 7 - Frais de déplacement professionnels .....	84
Article 8 - Frais occasionnés par le changement d’emploi.....	84
CHAPITRE V - Rupture du contrat de travail .....	85
Article 9 - Indemnité de licenciement.....	85
Article 10 - Préavis à la résiliation du contrat de travail .....	85
Article 11 - Indemnité de départ en retraite.....	86
Article 12 - Indemnité de mise à la retraite à l’initiative de l’employeur .....	86
CHAPITRE VI - Prévoyance santé et retraite supplémentaire.....	87
Article 13 - Préambule .....	87
Article 14 - Retraite supplémentaire .....	89
Article 15 - Incapacité temporaire .....	89

## CLAUSES COMMUNES

### CHAPITRE I - Champ d'application professionnel et territorial

#### **Article 1 - Champ d'application professionnel et territorial**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°10 du 31.01.2013 étendu par arrêté du 08.08.2013 - JO du 21.08.2013

La présente convention identifiée sous le numéro IDCC 7018 détermine les rapports de travail entre employeurs et les salariés des entreprises :

- qui ont leur siège social ou leurs agences sur le territoire métropolitain, y compris en Corse ou dans les départements d'outre-mer (DOM).

- dont l'activité exclusive ou principale, nécessitant leur assujettissement à l'un ou (et) l'autre des régimes de protection sociale agricole, correspond aux activités définies à l'article L. 722-2 2° du code rural et s'exerçant dans un ou plusieurs des secteurs suivants :

- a) réalisation et entretien de parcs et jardins, paysagisme d'intérieur, aménagements paysagers, réalisation et entretien des espaces engazonnés des terrains de sports, à l'exclusion des travaux non liés à l'aménagement paysager ;
- b) engazonnement par projection, application de produits phytopharmaceutiques ;
- c) reboisement, élagage, débroussaillage « abattage d'arbres d'alignement et d'ornement » ;
- d) arrosage automatique lié à l'aménagement paysager ;
- e) végétalisation, travaux de génie végétal et de génie écologique ;
- f) petits travaux de jardinage, dans le cadre des entreprises de services à la personne agréées.

Les activités du champ d'application de la présente convention collective comprennent les travaux de maçonnerie paysagère nécessaires à la réalisation d'ouvrages paysagers.

Sont également inclus dans le champ d'application de la présente convention collective nationale étendue, les activités notamment décrites en référence au code NAF 8130Z ainsi que le syndicat professionnel d'employeurs dont l'activité s'exerce à titre exclusif au profit des entreprises couvertes par le présent champ d'application et dont il est le mandataire.

Dans le cas où une convention collective nationale étendue, dont le champ d'application viserait les organisations professionnelles, deviendrait applicable au syndicat professionnel d'employeur visé ci-avant, ce dernier ne pourrait plus relever de la présente convention collective.

La présente convention, ainsi que l'ensemble des dispositions particulières, s'applique aux salariés, quel que soit leur type de contrat.

### CHAPITRE II - Avantages individuels acquis

#### **Article 2 - Avantages individuels acquis**

En vigueur étendu

Les avantages individuels acquis antérieurement à la date d'application de la présente convention sont maintenus, à l'exception de la prime de responsabilité au moins égale à

2 MG fixée à l'article 27 de la Convention collective des salariés non cadres des Entreprises du paysage issu de l'avenant n° 15 du 7 juillet 2005.

### **CHAPITRE III - Durée, publicité, révision, dénonciation et validité des accords**

#### **Article 3 - Durée**

En vigueur étendu

La présente convention est prévue pour une durée indéterminée.

#### **Article 4 - Publicité**

En vigueur étendu

Dans chaque établissement soumis à la présente convention, un avis doit être affiché indiquant l'intitulé de celle-ci et précisant les modalités propres à permettre à tout salarié dudit établissement de la consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

#### **Article 5 - Révision**

En vigueur étendu

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail relatif notamment à la périodicité de la négociation, la présente convention est révisable au gré des parties. Tout syndicat représentatif, signataire de la présente convention ou qui y a adhéré, qui introduit une demande de révision doit l'accompagner d'un projet de rédaction sur les points à réviser et l'adresser par lettre recommandée avec avis de réception :

- aux autres syndicats représentatifs de salariés et l'organisation patronale signataires ;
- au service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (SRITEPSA) d'Ile-de-France.

#### **Article 6 - Dénonciation**

En vigueur étendu

La dénonciation de la présente convention peut intervenir à l'initiative de l'une ou de l'autre des parties signataires. Cette dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales signataires ou représentatives pour négocier une convention collective dans la branche.

Parallèlement à cette notification, la partie qui dénonce doit formaliser le dépôt de cette dénonciation auprès du service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles où la convention a été déposée dans les conditions prévues par la loi en vigueur.

Cette dénonciation fait courir un préavis de deux mois.

Dans les trois mois qui suivent l'expiration de ce préavis, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande de l'une des parties intéressées.

La présente convention reste en vigueur pendant un délai d'un an suivant l'expiration du préavis de deux mois susvisé, à défaut pour les partenaires sociaux de conclure un nouvel accord collectif prenant effet avant la fin de cette période.

### **Article 7 - Validité des accords**

En vigueur étendu sous réserve des dispositions des articles L.3121-11, L3121-24, L.3121-29, L3122-2, L.3122-5, L.3152-1 et L.3133-8 du code du travail, dans leur rédaction issue de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.  
Arrêté d'extension du 16 mars 2009, publié au JO du 25 mars 2009

Les parties signataires affirment que toutes les dispositions de la convention collective sont impératives. Elles s'imposent donc aux accords conclus au sein des entreprises relevant de son champ d'application, qui ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

## **CHAPITRE IV - Négociation collective**

### **Article 8 : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation – CPPNI**

En vigueur étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, et des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du même code.  
Dernière modification : modifié par l'avenant n° 21 du 12.07.18, étendu par arrêté du 6 novembre 2018, JO du 14 novembre 2018.

Il est créé en application de l'article L 2232-9 du code du travail la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

#### **Article 8-1 : Composition de la CPPNI**

La commission est composée des organisations syndicales de salariés et professionnelles représentatives au niveau national dans la branche du paysage dont un Président et un Secrétaire Général.

Dans sa configuration « négociation », elle est composée conformément à l'accord AFNCA de 1992 (Cf. article 8-4)

Dans sa configuration « interprétation » elle est composée au maximum d'un représentant par organisation syndicale et d'un nombre total équivalent pour les organisations patronales.

Les représentants des employeurs sont nommés par le collège patronal.

Le secrétariat administratif de la CPPNI est assuré par l'Unep.

Dans sa configuration « négociation », la présidence est assurée par l'Unep. Le Secrétaire Général est un représentant d'une organisation syndicale de salariés.

Dans sa configuration « interprétation » elle est présidée alternativement par un représentant des organisations syndicales et patronales. La première présidence revient au collège salarié.

La durée du mandat est de deux ans. Le secrétariat général fait l'objet de la même alternance que pour la présidence. Le premier secrétariat revient au collège employeur.

#### **Article 8- 2 : Missions de la CPPNI**

La CPPNI exerce les missions définies par l'article L 2232-9, II, du code du travail :

## *Clauses communes*

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi
- Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées
- Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la présente convention collective ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L 441-1 du code de l'organisation judiciaire
- Elle exerce les missions d'observatoire paritaire de branche prévu par l'article L 2232-10 du code du travail. A ce titre, elle veille aux modalités d'application du principe d'égalité professionnelle et procède au règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet, sans préjudice du recours aux juridictions compétentes.

Au-delà de l'accomplissement des missions mentionnées ci-dessus, les signataires réitèrent le souhait qu'elle soit l'instance au sein de laquelle se déroulent, en priorité, outre les négociations obligatoires pour la branche du paysage, toute négociation sur d'autres thèmes à l'initiative d'une organisation syndicale ou patronale.

### **Article 8- 3 : Centralisation des conventions et accords d'entreprises**

Conformément à l'article L 2232-9 du code du travail, les entreprises de la branche du paysage doivent transmettre à la CPPNI leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, au travail à temps partiel et au travail intermittent, aux congés et au compte épargne temps.

Ces accords et conventions sont obligatoirement transmis à l'adresse suivante :

#### **Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du Paysage - CPPNI**

Unep, 60 Rue Haxo 75020 PARIS

Ou à l'adresse numérique :

[cppnipaysage@unep-fr.org](mailto:cppnipaysage@unep-fr.org)

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis à cette adresse.

Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la validité des textes transmis, tant au regard des règles de fond édictées par le code du travail que des formalités de dépôt et de publicité.



#### **Article 8- 4 : Modalités de fonctionnement de la CPPNI**

La CPPNI se réunit au moins 3 fois par an pour exercer les missions qui lui sont confiées par l'article L 2232-9 du code du travail et pour mener les négociations obligatoires au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L 2222-3 du code du travail.

Le secrétariat administratif de la commission est assuré par l'Unep, Maison du Paysage, 60 ter rue Haxo - 75020 Paris. Il participe aux travaux de la CPPNI.

Une convocation signée par le Président et le Secrétaire Général comportant l'ordre du jour et accompagnée des dossiers complets est adressée, par courrier ordinaire ou électronique, aux membres de la commission au moins 15 jours avant la date de la réunion.

Outre les réunions programmées dans le cadre de l'agenda social, la saisine de la commission peut être réalisée, quel que soit le thème de la négociation à tout moment à la diligence de l'une des organisations représentatives, auprès du secrétariat.

Le secrétariat en informe immédiatement le Président qui convoque la commission dans le délai le plus rapproché possible et au plus tard dans un délai de 45 jours calendaires suivant la saisine.

En dehors des domaines relevant du champ de la négociation, les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. La voix du Président n'est pas prépondérante.

Les membres de la commission peuvent se faire représenter par un membre présent appartenant au même collège. A cet effet, le mandataire doit présenter un mandat écrit et signé du mandant.

Le mandat doit préciser la date de la réunion à laquelle il se rapporte.

Le nombre de mandats détenus par une même personne physique est limité à deux.

La prise en charge financière des participants aux réunions de la CPPNI est assurée dans le cadre de l'AFNCA et selon les règles établies par l'accord national modifié relatif au financement de la négociation collective en agriculture de 1992.

### **CHAPITRE V - Liberté syndicale, protection et libre expression des salariés, représentation du personnel dans l'entreprise**

#### **Article 10 - Liberté syndicale, protection des salariés**

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour les salariés que pour les employeurs de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

La protection des salariés est assurée conformément aux dispositions des articles L. 1132-1 à L.1132-4 et L.2141-5 à L.2141-8 du code du travail.

### **Article 11 - Libre expression des salariés**

En vigueur étendu

Les salariés des entreprises disposent, dans les conditions prévues par les articles L. 2281-1 à L.2281-3 du code du travail, d'un droit à l'expression directe sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en œuvre des actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

### **Article 12 - Autorisation d'absence et indemnisation des représentants des syndicats représentatifs participant à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et aux groupes de travail paritaires**

En vigueur étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, et des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du même code.

Dernière modification : modifié par l'avenant n° 21 du 12.07.18, étendu par arrêté du 6 novembre 2018, JO du 14 novembre 2018..

Les représentants des syndicats de salariés, participant à la CPPNI ou à un groupe de travail paritaire dans le cadre de la présente convention, justifient par là même d'un motif d'absence légitime auprès de leur employeur.

Les salaires de ces représentants sont maintenus dans les conditions prévues par l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

Les frais de déplacement sont directement payés aux salariés concernés par l'Union nationale des entrepreneurs du paysage et remboursés à celle-ci par l'Association nationale paritaire pour le financement de la négociation collective en agriculture (AFNCA).

### **Article 13 - Représentation du personnel et section syndicale d'entreprise**

En vigueur étendu

#### **1 - Comité d'entreprise :**

Un comité d'entreprise est créé dans les conditions prévues par la loi, à partir de 50 salariés. L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs du comité sont régis par les articles L. 2322-1 et suivants du code du travail.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales du comité d'entreprise ne peut être inférieure à celle qui est prévue par les articles L.2323-84 et L.2323-86 du code du travail.

#### **2 - Délégués du personnel :**

Des délégués du personnel sont mis en place dans les établissements où sont occupés 11 salariés au moins. L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs des délégués du personnel sont régis par les articles L. 2312-1 et suivants du code du travail.

#### **3 - Section syndicale :**

## *Clauses communes*

Chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque syndicat légalement constitué depuis au moins deux ans ayant plusieurs adhérents dans l'Entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Le fonctionnement et les droits de ces sections syndicales à l'intérieur de l'entreprise sont régis par les dispositions des articles L. 2142-2 à L. 2142-11 du code du travail.

### **4 - Délégué syndical :**

Le ou les délégués syndicaux sont désignés conformément aux dispositions des articles L.2143-3 à L. 2143-6 du Code du travail.

### **5 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :**

Dans les entreprises comptant 50 salariés au moins, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est constitué dans les conditions prévues par les articles L. 4611-1 et suivants du code du travail.

Dans les entreprises de 30 à moins de 50 salariés, un CHSCT est mis en place s'il est demandé soit par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, soit par un salarié, soit par l'employeur.

Dans ce dernier cas, la délégation du personnel à élire dans un collège unique, en un seul tour, est d'un titulaire et d'un suppléant.

Le collège électif est composé des salariés ayant la qualité d'électeur au sens de l'article L.2314-15 du Code du travail.

### **6 – Les CPHSCT**

Par la création des Commissions Paritaires d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (article 42 de la loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999), les entreprises agricoles bénéficient d'un lieu d'échanges, de réflexion et de concertation entre partenaires sociaux, leur permettant de mieux répondre à la nécessaire amélioration de la santé et de la sécurité au travail des salariés particulièrement dans les entreprises n'ayant ni CHSCT, ni Délégué du personnel pour assurer ces missions.

## **CHAPITRE VI - Contrat de travail**

### **Article 14 - Formalités liées à l'embauche**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°10 du 31.01.2013, étendu par arrêté du 08.08.2013, JO du 21.08.2013

L'embauche donne lieu à la production, par le salarié, des documents suivants :

Une copie d'une pièce d'identité nationale en cours de validité ( carte d'identité nationale, passeport) et, éventuellement, les contrats de travail à temps plein ou à temps partiel les liant à d'autres employeurs, le certificat de travail ou l'attestation de cessation de travail,

## *Clauses communes*

les exemplaires originaux des diplômes professionnels, les éventuels documents attestant d'une Validation des Acquis et de l'Expérience, les clauses de non-concurrence faisant obstacle à l'embauche, et l'original du permis de conduire.

Concernant les salariés étrangers soit l'original de la carte de résident ou de la carte de séjour en cours de validité autorisant l'exercice d'une activité professionnelle que l'employeur doit ensuite restituer immédiatement, soit, pour les salariés originaires de l'Union européenne, la photocopie de la carte d'identité ou du passeport, afin de justifier de leur nationalité.

Toute embauche donne lieu à une déclaration préalable auprès de la caisse de mutualité sociale agricole compétente, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

### **Article 15 - Egalité professionnelle**

En vigueur étendu

#### **Article 15-1 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

En vigueur étendu

Les femmes et les hommes ont droit à un accès égal à l'emploi. Cette égalité s'étend à la formation, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail et d'emploi et au salaire.

Les partenaires sociaux s'engagent à se conformer aux dispositions des articles L. 2241-1 à L. 2241-8 du code du travail relatives notamment à l'obligation de se réunir pour négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mise en œuvre des mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

#### **Article 15-2 - Egalité de traitement entre les travailleurs français et étrangers**

En vigueur étendu

Les salariés d'origine ou de nationalité étrangère bénéficient des mêmes droits que les salariés français, notamment en matière d'accès à l'emploi. Ils ont accès aux mêmes avantages qu'un salarié français, sans pouvoir revendiquer plus de droits qu'un national du fait des différences qui peuvent exister entre les lois de leur pays d'origine et les lois françaises qui sont seules reconnues pour l'application et l'interprétation des droits résultants de la présente convention.

Toutefois, il est fait application des dispositions des articles L.8252-1 et L.8252-2 du Code du travail pour les salariés non ressortissants d'un pays de l'Union européenne, s'ils ne sont pas munis du titre les autorisant à exercer une activité salariée en France.

#### **Article 15-3 - Règlement des litiges**

En vigueur étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, et des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du même code.

Dernière modification : modifié par l'avenant n° 21 du 12.07.18, étendu par arrêté du 6 novembre 2018, JO du 14 novembre 2018.

Il appartient à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) définie aux articles 8 à 8-4 de la présente convention de veiller aux modalités d'application du principe d'égalité professionnelle et de procéder au règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet, sans préjudice des juridictions compétentes.

**Article 16 - Travailleurs handicapés**

En vigueur étendu

Les employeurs s'engagent à se conformer aux dispositions du Code du travail relatives notamment à l'obligation de se réunir tous les trois ans pour négocier les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

**Article 17 - Suspension et résiliation du contrat de travail en cas de retrait ou de suspension du permis de conduire**

En vigueur étendu

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables en cas de suspension ou de retrait du permis de conduire pour inaptitude physique à la conduite.

**a) Perte partielle de points**

1 - En cas de perte partielle de points, tout conducteur disposant de moins de 7 points peut s'adresser à son employeur pour lui demander, dans un souci de prévention, une autorisation d'absence non rémunérée afin de suivre aux frais du conducteur un stage de deux jours de formation spécifique dans le but de récupérer le nombre de points prévu par la législation en vigueur.

2 - Sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois avant la date de stage, cette autorisation d'absence doit être accordée et faire l'objet d'un écrit. Ce délai peut être réduit par accord entre les parties.

La date du stage demandé ne peut faire l'objet que d'un seul report par l'employeur, dans un délai maximal de 3 mois.

Sauf accord de l'employeur, ce droit du salarié à s'absenter pour récupérer des points de permis ne saurait être exercé plus d'une fois dans une période de 24 mois.

A l'issue de ce stage, le salarié doit présenter à l'employeur un document écrit justifiant de sa présence audit stage.

**b) Suspension ou invalidation du permis de conduire**

1 - La suspension ou l'invalidation du permis de conduire n'entraînent pas la rupture automatique du contrat de travail du salarié occupant un emploi impliquant la conduite de véhicules, à condition que le salarié concerné ait immédiatement informé son employeur de la mesure dont il a fait l'objet, à savoir le premier jour de travail suivant celui où la mesure lui a été notifiée.

2 - Une concertation doit s'engager entre l'employeur et le salarié afin qu'ils examinent ensemble la situation, pour notamment éviter un licenciement, le cas échéant en envisageant un reclassement.

3 - Les dispositions du présent article ne sont pas exclusives de l'exercice de son pouvoir disciplinaire par l'employeur et de l'application des dispositions relatives au droit du licenciement, notamment dans l'hypothèse d'infractions commises pendant le temps de travail et/ou avec les véhicules de l'entreprise.

**Article 18 - Suspension du contrat de travail pour autres causes**

En vigueur étendu

## *Clauses communes*

Le contrat de travail peut être suspendu pour des motifs de maladie professionnelle ou de la vie privée, et d'une manière générale, pour tous les cas reconnus comme cause de suspension par la Loi.

Le salarié ne perd pas l'ancienneté qu'il a acquise à la date de suspension.

Sauf dans les cas prévus par la Loi, la suspension du contrat de travail n'est pas assimilée à un temps de travail effectif.

### **Article 19 - Résiliation du contrat de travail du salarié absent pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée**

En vigueur étendu

En cas d'absence du salarié pour une cause autre qu'un accident du travail, une maladie professionnelle ou que des congés légalement organisés ou protégés, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail dans l'une des hypothèses suivantes :

- a) au-delà de trois mois d'incapacité en cas de maladie ou d'accident de la vie privée,
- b) en cas d'arrêt « maladie » par intermittence, lorsqu'un salarié a accumulé 4 mois d'arrêt sur une période continue de 12 mois,

à condition que la bonne marche de l'entreprise le rende nécessaire d'une part, qu'il y ait nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié malade d'autre part, et sous réserve de l'application des articles L. 1232-2 et suivants du code du travail.

En cas d'accident de travail (à l'exclusion de l'accident de trajet) ou de maladie professionnelle, il convient de se référer aux dispositions des articles L. 1226-7 à L. 1226-22 du code du travail.

### **Article 20 - Paiement du salaire**

En vigueur étendu

La paye se fait pendant les heures de travail.

Elle doit être effectuée suivant la périodicité adoptée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié et au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent la fin du mois civil, pour les salariés payés au mois. Sur leur demande, les salariés payés au mois ont la possibilité de percevoir des acomptes, conformément à la réglementation en vigueur.

## **CHAPITRE VII - Compte épargne-temps**

### **Article 21 - Objet du compte épargne-temps**

En vigueur étendu

Le compte épargne-temps a pour finalité de permettre aux salariés d'épargner des droits en temps afin d'utiliser ceux-ci de façon différée à l'occasion d'un congé de longue ou de moyenne durée, d'un passage à temps partiel ou d'anticiper un départ en retraite ou en préretraite totale ou partielle.

## **Article 22 - Ouverture, tenue et valorisation du compte**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°10 du 31.01.213, étendu par arrêté du 08.08.2013, JO du 21.08.2013

Les salariés ayant au moins une année d'ancienneté peuvent ouvrir un compte épargne-temps. À cette fin, ils formulent une demande d'ouverture de ce compte auprès de leur employeur qui doit le tenir.

Le compte épargne-temps est exprimé en jours de repos.

Tout élément affecté au compte épargne temps est converti en jours de repos. Les apports en éléments de salaire sont convertis en jours de repos sur la base du salaire journalier du salarié à la date de leur affectation au compte épargne temps.

## **Article 23 - Alimentation du compte**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°10 du 31.01.213, étendu par arrêté du 08.08.2013, JO du 21.08.2013

Le compte est alimenté, à l'initiative du salarié, par les éléments suivants :

### Apports en temps de repos :

- Les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires à savoir le repos compensateur de remplacement et la contrepartie obligatoire en repos tels que définis par l'accord national sur la durée du travail du 23 décembre 1981.
- Le report de tout ou partie du congé annuel excédant 24 jours ouvrables de congés, soit la cinquième semaine et les éventuels jours de congés supplémentaires conventionnels ;
- Les jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail, dans la limite de 12 jours par an ;
- Les jours de repos des salariés en forfait jours, dans la limite de 5 jours.

Les heures de travail correspondant à des dimanches travaillés ne peuvent être affectées au titre du compte épargne temps.

### Apports en temps de travail :

A l'initiative du salarié soumis à une convention de forfait en heure établie sur une base hebdomadaire, mensuelle, annuelle, ou sur une durée annualisée du temps de travail, les heures effectuées au-delà de la durée du travail prévue par leur convention de forfait ou par l'annualisation pourront être placées sur le compte épargne-temps avec les majorations légales ou conventionnelles correspondantes.

### Apports en éléments de salaire :

Toutes primes ou gratifications, quelles qu'en soient la nature et la périodicité peuvent être épargnés et converties en temps équivalent de repos en fonction du salaire horaire de base en vigueur à la date de leur affectation au compte épargne-temps.

L'ensemble des droits épargnés ne peut en tout état de cause excéder le plafond fixé à l'article D. 3154-1 du Code du travail.

### Information du salarié :

Une information est donnée par l'employeur au salarié sur la situation de son compte épargne temps dans le mois qui suit celui où a été effectué un versement au compte épargne temps.

## *Clauses communes*

L'information doit préciser la date d'ouverture du compte épargne temps et le montant des sommes épargnées depuis l'ouverture du compte ou depuis sa dernière utilisation. Cette information peut figurer sur le bulletin de paie ou sur un document annexe. »  
Le compte épargne temps peut être alimenté au minimum 2 fois par an.  
Les modalités pratiques et les périodes d'alimentation du compte sont définies avec les représentants du personnel quand ils existent.

### **Article 24 - Utilisation du temps épargné**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°10 du 31.01.2013, étendu par arrêté du 08.08.2013, JO du 21.08.2013

Le compte épargne temps peut être utilisé dans les cas suivants :

- indemnisation en tout ou partie d'un congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé de solidarité internationale,
- indemnisation d'un congé parental d'éducation à temps partiel ou à temps plein ;
- indemnisation d'un temps partiel choisi ;
- bénéficiaire d'une rémunération différée : plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO), prestation de retraite à caractère collectif et obligatoire (retraite supplémentaire), rachat d'annuité manquantes pour la retraite ;
- anticipation d'un départ en retraite ou en préretraite totale ou partielle.

Le temps épargné utilisé doit être d'une durée de 10 jours ouvrés minimum.

Sauf commun accord des parties, dans le cadre de ces congés ou de ces passages à temps partiel, le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins 4 mois avant la date prévue à cet effet. L'employeur a la faculté de différer cette date de 3 mois au plus.

En cas de prise de congé, la durée de celui-ci ne peut être supérieure à un an. En cas de passage à temps partiel, elle ne peut être supérieure à 2 ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé parental d'éducation, ou d'un congé de fin de carrière, sa durée maximale peut être portée à 3 ans et lorsqu'il s'agit d'un passage à temps partiel de fin de carrière, sa durée maximale peut être portée à 5 ans.

### **Article 25 - Indemnisation du congé**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°10 du 31.01.2013, étendu par arrêté du 08.08.2013, JO du 21.08.2013

Le salarié peut soit attendre d'avoir constitué un niveau d'épargne correspondant à la durée du congé sollicité pour être rémunéré pleinement à 100%, soit opter pour une rémunération partielle.

Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures épargnées, l'indemnisation peut également être lissée sur toute la durée de l'absence.

Les jours épargnés pris par le salarié lors de la prise d'un congé défini ci-dessus sont indemnisés sur la base du salaire journalier brut perçu par l'intéressé au moment de la prise de son congé.

L'indemnité est soumise aux cotisations et contributions sociales.

Elle est versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.



### **Article 26 - Reprise du travail à l'issue du congé**

En vigueur étendu

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

### **Article 27 - Renonciation individuelle à l'utilisation du compte**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°10 du 31.01.2013, étendu par arrêté du 08.08.2013, JO du 21.08.2013

Au minimum deux ans après le début de la constitution d'un compte épargne-temps, en l'absence de rupture du contrat de travail et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de trois mois par lettre recommandée avec accusé de réception, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre de la participation.

Il lui est alors versé une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sur la base de leurs valeurs au jour de la renonciation.

Si l'indemnité est supérieure à deux mois de salaire, elle peut faire l'objet de plusieurs versements (un par mois d'un montant minimum équivalent à 50% du salaire mensuel brut jusqu'à épuisement du compte).

### **Article 27-1 Cessation et transmission du compte**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°10 du 31.01.2013, étendu par arrêté du 08.08.2013, JO du 21.08.2013

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis sur la base de leurs valeurs au jour de la rupture de son contrat de travail.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties.

Après le transfert, la gestion du compte s'effectue conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

## **CHAPITRE VIII - Jours fériés légaux, congés payés légaux et congés spéciaux**

### **Article 28 - Jours fériés chômés**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°10 du 31.01.2013, étendu par arrêté du 08.08.2013, JO du 21.08.2013

## *Clauses communes*

Les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour habituellement travaillé conformément aux dispositions légales en vigueur. (A ce jour les jours fériés légaux sont : le 1<sup>er</sup> janvier, le lundi de Pâques, le 1<sup>er</sup> mai, le 8 mai, le jeudi de l'ascension, le lundi de pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, le 1<sup>er</sup> novembre, le 11 novembre, le 25 décembre).

### **Article 29 - Congés payés légaux**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°10 du 31.01.2013, étendu par arrêté du 08.08.2013, JO du 21.08.2013

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé, à la charge de l'employeur, dans les conditions légales suivantes :

#### **1 - Durée des congés**

La durée des congés est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif, sans que la durée totale des congés puisse excéder 30 jours ouvrables.

Lorsque le nombre de jours de congés, calculé conformément à ce qui précède, n'est pas un nombre entier, la durée des congés est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Pour la détermination des congés annuels, sont assimilés à des périodes de travail effectif :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- les périodes de repos des femmes en congé de maternité ou de congé d'adoption ;
- les périodes, limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail ;
- les périodes de congé de formation continue, de formation cadre et animateur pour la jeunesse ou d'éducation ouvrière ;
- les temps nécessaires à l'accomplissement des mandats syndicaux et professionnels ;
- les périodes de rappel et de maintien sous les drapeaux, à l'exclusion des périodes militaires volontaires ;
- les périodes de repos compensateur ;
- les jours de congés pour événements familiaux.
- la durée des absences des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local,
- la journée nationale d'appel militaire,
- les périodes d'activité de la réserve opérationnelle,
- les périodes d'activité dans la réserve de la sécurité civile.

#### **2 - Période des congés**

La période des congés qui comprend obligatoirement la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année, est fixée par l'employeur après consultation des délégués du personnel s'ils existent.

Cette période de congés est portée à la connaissance du personnel au moins 2 mois avant son ouverture.

### **3 - Ordre et date des départs en congés**

À l'intérieur de la période de congés, l'ordre et la date des départs sont fixés par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel.

L'ordre et la date des départs sont fixés et communiqués au personnel en tenant compte des besoins de l'entreprise et des intérêts du personnel, plus particulièrement ceux ayant trait aux congés scolaires des enfants et aux congés payés du conjoint ou de l'ex conjoint ayant un enfant scolarisé en commun avec le salarié.

### **4 - Congé principal et fractionnement des congés**

Le salarié peut bénéficier d'un congé payé minimum de 18 jours ouvrables entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre dont au moins de 12 jours ouvrables continus. La durée des congés payés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Par exception, il peut être dérogé individuellement au principe fixé à l'alinéa ci-dessus pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières. Ainsi, ces derniers peuvent après accord express de leur employeur prendre de manière continue leurs 5 semaines de congés payés.

Lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année est supérieur à 5, il est attribué 2 jours de congés supplémentaires.

Lorsque le nombre de jours de congés, pris en dehors de la période précitée, est compris entre 3 et 5, il est attribué un jour de congé supplémentaire.

Les jours de congé principal, dus en sus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

### **5 - Montant de l'indemnité de congés**

L'indemnité de congés payés est égale au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si le salarié avait continué à travailler.

Elle ne saurait, en tout état de cause, être inférieure au 1/10<sup>ème</sup> de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

### **Article 30 - Jours de congés supplémentaires accordés aux femmes**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°10 du 31.01.2013, étendu par arrêté du 08.08.2013, JO du 21.08.2013

Les femmes salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

### **Article 31 - Congés pour événements familiaux**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°15 du 30.09.2015, étendu par arrêté du 18.12.2015, JO du 26.12.2015

## *Clauses communes*

Tout salarié bénéficie, sur justificatif, d'un congé exceptionnel ainsi fixé, à l'occasion des événements familiaux suivants :

- mariage de l'intéressé : 4 jours
- PACS de l'intéressé : 4 jours
- mariage d'un enfant : 2 jours
- décès d'un enfant, du conjoint ou du partenaire lié par un PACS : 4 jours
- décès du père ou de la mère : 3 jours
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours.
- décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

### **Article 32 - Congés pour enfant malade**

En vigueur étendu

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge.

La durée du congé est au maximum de trois jours par an.

Cette durée est portée à cinq jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

### **Article 33 - Congés de maternité**

En vigueur étendu

La salariée bénéficie des dispositions prévues par les articles L. 1225-17 et suivants du code du travail en matière de congé de maternité.

### **Article 34 - Autres congés**

En vigueur étendu

Les salariés peuvent accéder à divers congés, dans les conditions et limites fixées pour chacun d'eux par le code du travail. Les principaux congés ainsi prévus sont :

- congé postnatal (article L. 1225-47 du code du travail) ;
- congé parental d'éducation (article L. 1225-48 du code du travail) ;
- congé sabbatique (article L. 3142-91 du code du travail) ;
- congé pour création d'entreprise (article L. 5141-1 du code du travail) ;
- congé de formation économique, sociale ou syndicale (article L. 3142-7 du code du travail).
- congé de paternité (article L. 1225-35 du code du travail)

## **CHAPITRE IX - Formation professionnelle et apprentissage**

### **Article 35 - Formation professionnelle**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°17 du 29 septembre 2016, étendu par arrêté du 17 mars 2017, JO du 29.03.2017

## *Clauses communes*

Les parties signataires de la présente convention collective reconnaissent que l'évolution des techniques et des compétences doit conduire leurs engagements et leurs efforts à développer la formation des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Les parties signataires de la présente convention décident de faire expressément référence, dans le cadre du présent chapitre, à l'accord national du 3 février 2012 sur la formation professionnelle dans le secteur du paysage, de ses annexes et de ses avenants en vigueur relatif notamment :

- au compte personnel de formation
- aux contrats de professionnalisation
- aux périodes de professionnalisation
- au tutorat
- à la validation des acquis de l'expérience
- au plan de formation
- au financement de la formation ;

Les partenaires sociaux s'engagent, en outre, à se conformer aux dispositions de l'article L 2241-5 du code du travail relatives notamment à l'obligation de se réunir pour négocier sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle des personnes handicapées.

### **Article 36 - La taxe d'apprentissage**

En vigueur étendu

En application de la législation en vigueur, le taux de la taxe d'apprentissage est fixé à 0,68% de la masse salariale (ou 0,44% en Alsace-Moselle).

Par ailleurs, à compter de la collecte 2016 assise sur la masse salariale 2015, toute entreprise, assujettie à la taxe d'apprentissage, doit la verser dans son intégralité au collecteur de son choix :

- soit à un organisme paritaire collecteur agréé, habilité par l'Etat à collecter sur le territoire national et dans son champ de compétence professionnelle, à savoir le FAFSEA pour la branche du paysage,
- soit auprès d'une chambre consulaire, habilité par l'autorité administrative à collecter sur le territoire régional.

Afin de mettre en œuvre une politique de branche cohérente en matière d'insertion professionnelle par alternance (apprentissage et professionnalisation), les partenaires sociaux de la branche recommandent aux entreprises du paysage de verser leur taxe d'apprentissage à l'organisme habilité à collecter sur le territoire national, également collecteur des fonds de la professionnalisation.

Enfin, selon les textes en vigueur, les organismes paritaires collecteurs agréés, peuvent, conjointement avec les organisations professionnelles couvrant une branche, conclure avec l'autorité administrative une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage. Ce financement est issu des fonds non affectés par les établissements, au titre du hors quota.

Dans la branche de l'agriculture, une convention de coopération, d'une durée de cinq ans, est signée entre l'OPCA désigné dans la branche, les ministères de l'éducation nationale et de l'agriculture et les organisations professionnelles le souhaitant, dont l'UNEP.

### **Article 37 - Clause de dédit-formation**

En vigueur étendu

## *Clauses communes*

La clause de dédit-formation est un accord par lequel un salarié, en contrepartie de la prise en charge d'une formation par l'employeur, s'engage à rembourser l'entreprise de tout ou partie des frais de formation ainsi engagés s'il devait quitter l'entreprise avant un délai donné.

Les partenaires sociaux entendent ici poser les principes encadrant la clause de dédit-formation dans les entreprises relevant de la présente convention :

- a) la clause de dédit-formation ne peut concerner que les frais de formation restés réellement à la charge de l'entreprise
- b) le salarié doit expressément accepter une telle clause, soit dans le contrat de travail, soit dans un avenant à celui-ci
- c) l'employeur doit avoir participé aux frais de formation au-delà de ses obligations légales, réglementaires ou conventionnelles de financement de la formation continue
- d) le salarié doit conserver la possibilité concrète de démissionner, quitte à indemniser l'employeur suivant les dispositions de la clause
- e) seules peuvent donner lieu à de tels accords les actions de formation prises en charge par l'employeur permettant d'acquérir une qualification professionnelle :
  - soit sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle (Certificat de Qualification Professionnelle notamment) ;
  - soit donnant lieu à la délivrance d'un permis de conduire ;
  - soit figurant sur une liste établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi ;
- f) une clause de dédit-formation ne peut en aucun cas concerner des formations exclusivement ou essentiellement tournées vers la sécurité et la prévention des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles
- g) la durée de l'engagement doit être proportionnée aux sommes engagées en vue de la formation et ne peut en tout état de cause excéder deux ans
- h) le montant de l'indemnité doit être proportionnel aux sommes engagées en vue de la formation et être dégressif, prorata temporis, au fur et à mesure de la réalisation de l'engagement
- i) la clause doit préciser la date, la nature, la durée et le coût réel de la formation pour l'employeur ainsi que le montant et les modalités de remboursement à la charge du salarié, la dégressivité applicable à ce montant, en fonction de la durée d'application de la clause restant à courir

La clause de dédit-formation ne peut être mise en œuvre que si la rupture de contrat de travail est imputable au salarié, ou à l'employeur en cas de licenciement pour faute grave ou faute lourde.

L'indemnité n'est pas due lorsque l'employeur, dans le délai d'un an à l'issue de la formation sanctionnée, n'a pas confié au salarié l'emploi défini dans l'accord ci-dessus, correspondant à ses nouvelles compétences validées.

Les clauses de dédit-formation ne peuvent pas être conclues :

- pour des actions de formation réalisées dans le cadre des contrats de professionnalisation ;
- pour les actions pour lesquelles l'entreprise a bénéficié d'une aide de l'Etat ou des collectivités publiques.

Les sommes, le cas échéant remboursées en application des dispositions de la présente clause, sont affectées par l'employeur au financement d'actions de formation dans le cadre du plan de formation.

## **CHAPITRE X - Hygiène et sécurité**

### **Article 38 - Principes généraux**

En vigueur étendu sous réserve des dispositions des articles L.4121-1 et suivants du code du travail. Arrêté d'extension du 16 mars 2009, publié au JO du 25 mars 2009

Les employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention sont soumis aux dispositions générales du Code du Travail concernant l'hygiène et la sécurité: ils doivent notamment tenir les locaux et les lieux de travail dans un état constant de propreté, et présentant les conditions d'hygiène, de salubrité et de sécurité de nature à assurer une prévention effective des risques.

### **Article 39 - Formation des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

En vigueur étendu

Dans les établissements de 30 à 300 salariés, les membres élus du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, bénéficient d'un congé de formation tel que prévu par le code du travail.

a) Le stage est accompli sur demande de l'intéressé dans les limites fixées ci-après. Cette demande doit être faite au moins 30 jours avant le début du stage. À sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent des bénéficiaires de congés de formation économique, sociale et syndicale.

b) Le stage ne peut être refusé par l'employeur que dans la mesure où l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables au fonctionnement de l'entreprise. En cas de refus, celui-ci ne peut être opposé que dans un délai de 3 semaines suivant la réception de la demande.

La formation est prise en charge par l'employeur.

Cette prise en charge comprend :

- le maintien de la rémunération de l'intéressé pendant la durée du stage ;
- les frais de déplacement à concurrence du tarif SNCF de seconde classe, applicable au trajet le plus direct entre le domicile du salarié et le lieu de stage ;
- les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation, plafonnées à une fois et demie le montant de l'aide financière accordée par l'État pour la formation des conseillers prud'hommes.

c) Le salarié doit justifier de l'exécution effective du stage de formation par une attestation d'assiduité de l'organisme dispensateur.

Cet organisme doit nécessairement être inscrit sur la liste arrêtée par le préfet de région, qui comporte le nom des organismes ou instituts nationaux habilités.

### **Article 40 - Equipements de protection individuelle**

En vigueur étendu sous réserve pour l'alinéa 2 des dispositions des articles R.4321-1 et suivants du code du travail. Arrêté d'extension du 16 mars 2009, publié au JO du 25 mars 2009.

Dernière modification : Modifié par avenant n°10 du 31.01.2013, étendu par arrêté du 08.08.2013, JO du 21.08.2013

## *Clauses communes*

Conformément aux dispositions des articles R. 4311-12 et suivants du code du travail, le chef d'établissement doit fournir aux salariés qui effectuent un travail, en étant exposés à des intempéries ou à un risque d'intempéries (pluie, froid...), un vêtement approprié. Ce vêtement est conservé par les soins du salarié et doit être changé par l'employeur en fonction de son usure.

Le chef d'établissement doit également fournir dans les mêmes conditions des chaussures de sécurité, des bottes de sécurité, des gants adaptés. Lors de l'exécution de travaux insalubres, dangereux ou salissants, il fournit au salarié qui est tenu de les utiliser, les vêtements et accessoires de protection appropriés.

L'employeur en assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état d'hygiène et de sécurité, et à ce titre les remplace si nécessaire.

En cas de tâches occasionnelles, les équipements spécifiques ne sont pas nécessairement attachés au salarié, mais l'employeur doit veiller à les maintenir en état d'utilisation et de propreté.

## **CHAPITRE XI - Dispositions particulières en matière de salaire et de durée du travail**

### **Article 41 - Salaire des jeunes**

En vigueur étendu

Le taux des salaires des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans est fixé conformément à la législation en vigueur.

### **Article 42 - Salaire des travailleurs handicapés ou mutilés de guerre**

En vigueur étendu

Le salaire des travailleurs handicapés ne peut être inférieur à celui résultant de l'application des dispositions législatives et réglementaires, ou de la présente convention collective.

### **Article 43 - Rémunération du travail du dimanche et des jours fériés**

En vigueur étendu

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche ou un jour férié sont rémunérées avec une majoration de 100 % appliquée à la rémunération horaire de base.

Toutefois, pour les salariés des entreprises paysagistes d'intérieur, les heures de travail effectuées le dimanche ou un jour férié sont rémunérées avec une majoration de 50 % appliquée à la rémunération horaire de base.

### **Article 44 - Travail de nuit exceptionnel**

En vigueur étendu

Le recours au travail de nuit, qui correspond à une période de travail comprise entre 21 heures et 6 heures, est exceptionnel.

Est ainsi travail de nuit exceptionnel, toute activité accomplie :



## *Clauses communes*

- moins de 2 fois par semaine 3 heures de temps de travail quotidien durant la période de 21 heures à 6 heures
- moins de 270 heures sur une période quelconque de 12 mois consécutifs durant la période de 21 heures à 6 heures

Les heures de travail effectuées exceptionnellement de nuit sont rémunérées avec une majoration de 50 % appliquée à la rémunération horaire de base.

Si des salariés peuvent être amenés à travailler exceptionnellement de nuit, ils ne seront pas pour autant qualifiés de travailleurs de nuit au sens de l'article L.3122-31 du Code du travail.

Conformément à l'article L.3122-33 du Code du travail, la mise en place du travail de nuit au sens de l'article L.3122-31 est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement comportant notamment les justifications du recours à ce travail de nuit, et précisant les contreparties accordées aux salariés ayant la qualité de travailleurs de nuit.

## **CHAPITRE XII - Classifications et salaires**

### **Article 45 - Définition et classification des emplois**

En vigueur étendu

La Convention collective nationale établit une nouvelle grille de classifications prenant en compte les attentes des salariés et des entreprises du paysage.

Les critères utilisés pour classer les salariés permettent un classement pérenne, compte tenu de l'évolution des métiers. Les critères sont communs à chaque catégorie de salariés afin de permettre la mise en œuvre d'un parcours professionnel et d'une gestion prévisionnelle des emplois.

La nouvelle classification s'appuie sur les critères classants suivants :

- contenu de l'activité
- responsabilité dans l'organisation du travail
- l'autonomie et l'initiative
- la technicité
- l'expérience et la formation initiale

Chaque emploi est classé en fonction de ses caractéristiques et des compétences exigées, par application des critères susvisés. Aucun critère n'est prédominant ; l'ensemble des critères sert à classer le salarié.

Toutes les entreprises, quels que soient leur taille, leur secteur géographique et leur activité, peuvent repérer au sein de la grille de classification les emplois dont elles ont besoin.

La grille de classification permet d'avoir une vision globale de l'emploi en termes de contenu d'activité, technicité, responsabilité, autonomie et compétence demandée.

La structure des entreprises du paysage peut impliquer pour les salariés d'être amenés à remplir des tâches d'un classement inférieur.

Enfin, dans le cadre de leur évolution de carrière, le passage d'un classement à un autre est décidé par l'employeur ou son représentant dûment délégué, au vu des résultats d'un entretien individuel.

## *Clauses communes*

Il est décidé à cet effet que l'évolution du classement du salarié n'est pas obligatoirement celui qui lui est immédiatement supérieur.

Les définitions et classifications de chaque emploi sont fixées dans les dispositions particulières.

Enfin, les parties signataires conviennent d'un délai de mise en œuvre de la grille de classification dans l'entreprise ou l'établissement de six mois.

Ce délai court à compter de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

### **Article 46 - Salaires**

En vigueur étendu

Les barèmes de salaires conventionnels sont fixés par voie d'accords nationaux de branche.

Les partenaires sociaux, au niveau national, doivent engager des négociations salariales au moins une fois par an et au plus tard dans les trois mois suivant la publication du SMIC.

Les barèmes de salaires conventionnels figurent dans les dispositions particulières applicables à chaque catégorie de salariés.

## **CHAPITRE XIII - Intéressement, participation, plan d'épargne, frais de santé et prévoyance**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°12 du 18.09.2013, étendu par arrêté du 27.11.2013, JO du 06.12.2013

### **Article 47 - Intéressement**

En vigueur étendu

Les employeurs s'efforcent de promouvoir à l'intérieur de leur entreprise, un système d'intéressement conforme aux dispositions des articles L.3312-2 et suivants du code du travail, dans la mesure où les résultats de l'entreprise en permettent l'introduction.

### **Article 48 - Participation**

En vigueur étendu

Toutes les entreprises sont obligatoirement soumises à la participation pour un exercice donné lorsqu'elles ont employé au moins 50 salariés.

Ce dispositif est mis en place conformément aux dispositions des articles L 3322-2 et suivants du code du travail

### **Article 49 - Plan épargne**

En vigueur étendu

Les employeurs s'efforcent de promouvoir à l'intérieur de leur entreprise un plan d'épargne salariale et notamment la possibilité d'affecter une partie des sommes collectées dans le cadre du plan prévu à l'article L. 3334-2 du code du travail.

**Article 49-bis - Dispositions sur la portabilité**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°12 du 18.09.2013, étendu par arrêté du 27.11.2013, JO du 06.12.2013

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi. Dispositions figurant en annexe de la présente convention : « annexe 2 de l'avenant n°12 du 18 septembre 2013 ».

Pour bénéficier des prestations le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié auxquels s'ajoute le justificatif d'ouverture des droits aux allocations chômage délivré par Pôle Emploi correspondant à celui pour lesquelles les prestations demandées sont dues.

**CHAPITRE XIV - Date d'effet, dépôt et extension**

**Article 50 - Date d'effet**

En vigueur étendu

La présente convention entrera en vigueur à compter du jour de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

**Article 51 - Extension**

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention collective et de ses dispositions particulières qui annulent et remplacent les conventions collectives applicables d'une part aux salariés non cadres et d'autre part au personnel d'encadrement des entreprises paysagistes.

**Article 52- Dépôt**

En vigueur étendu

Un exemplaire de cette convention est déposé au service pluri départemental de l'Inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Un dépôt par voie électronique sera effectué concomitamment auprès des mêmes instances.

*Clauses communes*

Fait à Paris le 10 octobre 2008

Pour l'Union Nationale des  
Entreprises du Paysage (UNEP)  
M. Emmanuel MONY

Pour la Fédération générale des  
travailleurs de l'agriculture, de  
l'alimentation et des secteurs  
connexes (FGTA) FO  
Mme Jocelyne MARMANDE

Pour la Fédération générale  
agroalimentaire (FGA) CFDT  
M. Eric SWARTWAGHER

Pour la Fédération CFTC de  
l'agriculture  
AGRI CFTC  
M. Olivier GAJAC

Pour la Confédération française  
de l'encadrement  
SNCEA CGC CFE  
M. Jean LAFARGE

## **DISPOSITIONS PARTICULIÈRES PROPRES AUX OUVRIERS ET EMPLOYÉS**

### **CHAPITRE I - Contrat de travail**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°10 du 31.01.2013, étendu par arrêté du 08.08.2013, Jo du 21.08.2013

Le contrat de travail à durée indéterminée doit être signé au plus tard le jour de l'embauche et préciser notamment la qualification et le poste du salarié, la durée de la période d'essai, sa rémunération, ainsi que son affiliation aux organismes de prévoyance et de retraite.

Le contrat de travail peut également être conclu pour une durée déterminée, conformément aux dispositions des articles L.1242-1 et suivants du Code du Travail.

#### **Article 1 - Période d'essai**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°10 du 31.01.2013, étendu par arrêté du 08.08.2013, Jo du 21.08.2013

##### **1 - Contrats à durée déterminée**

En cas de contrat à durée déterminée, la période d'essai est calculée conformément aux dispositions de l'article L.1242-10 du Code du Travail.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat au cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu par lettre recommandée avec avis de réception, ou lettre remise en main propre contre décharge, dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

A défaut, l'employeur sera redevable d'une indemnité compensatrice correspondant au préavis non effectué.

##### **2 - Contrats à durée indéterminée**

En cas de contrat à durée indéterminée, l'engagement définitif est subordonné à une période d'essai fixée comme suit :

- salariés relevant des positions O1 à O3.....1 mois
- salariés relevant de la position O4 à O6.... 2 mois
  
- salariés relevant des positions E1 ou E2....1 mois
- salariés relevant des positions E3 ou E4....2 mois.

Après accord entre les parties, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour la même durée. Dans ce cas, l'accord de renouvellement est stipulé par écrit et est signé

### *Dispositions particulières propres aux ouvriers et employés*

par les deux parties, au moins 4 jours ouvrables avant l'expiration de la période d'essai initiale.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence
- 2 semaines après un mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

A défaut, l'employeur sera redevable d'une indemnité compensatrice correspondant au préavis non effectué.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit en informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, en respectant un délai de prévenance de 48 heures ramené à 24 heures en deçà de 8 jours de présence.

### **Article 2 - Contrat de chantier**

En vigueur étendu

Le contrat dit « de chantier » représente l'obligation faite à l'employeur de recruter les salariés nécessaires à la réalisation d'un travail commandé par le client, dans les conditions suivantes :

- l'employeur est dans l'impossibilité de recourir aux compétences internes pour réaliser le travail commandé par le client,
- le travail commandé engendre un accroissement d'activité rendant irréalisable, sans recours à ces salariés, le travail en question dans les conditions fixées au marché.

Le contrat de travail dit « de chantier » est nécessairement un contrat de travail à durée indéterminée ayant pour objet l'accompagnement d'un chantier déterminé.

Afin d'assurer une complète information du salarié, le contrat de travail doit comporter, d'une part, la mention « contrat de travail à durée indéterminée de chantier » et d'autre part, la mention du chantier en question et motiver son recours.

La fin du chantier peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement, sans que cela puisse constituer un licenciement pour motif économique.

En cas de rupture du contrat motivée par la fin du chantier, le salarié perçoit, sans condition d'ancienneté, une indemnité de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

### **Article 3 - Contrats saisonniers**

En vigueur étendu sous réserve des dispositions de l'article L.1242-2 du code du travail. Arrêté d'extension du 16 mars 2009, publié au JO du 25 mars 2009.

En application du 3° de l'article L 1242-2 du Code du Travail, la présente convention considère comme saisonniers :

### *Dispositions particulières propres aux ouvriers et employés*

- Les plantations du printemps et de l'automne,
- Les semis,
- La tonte du gazon,
- La taille de haies,
- Le ramassage de feuilles.

Parmi les activités relevant du paysagisme d'intérieur, la présente convention considère comme saisonnières :

- Les prestations réalisées dans le cadre des décors de Noël (montage, démontage...),
- Les prestations réalisées dans le cadre des salons, foires et expositions d'automne et d'hiver.

Un salarié recruté dans le cadre d'un contrat saisonnier doit se voir affecté pour au moins deux tiers de son temps de travail à la ou les tâches saisonnières pour la ou lesquelles il a été recruté.

## **CHAPITRE II - Classification des emplois et salaires**

### **Article 4 - Classifications des emplois**

En vigueur étendu

#### **Article 4-1 - Classification des emplois des ouvriers**

En vigueur étendu

La classification des emplois OUVRIERS est définie comme suit :

##### **O.1 : Ouvrier paysagiste**

Travaux de simple exécution.

<b>Responsabilité :</b>	Reçoit des instructions précises
<b>Autonomie :</b>	Simple adaptation aux conditions générales de travail sur chantier. Respect des règles d'hygiène et de sécurité.
<b>Technicité :</b>	Niveau d'accueil des ouvriers. Emploi de l'outillage courant de la profession
<b>Formation-expérience :</b>	Débutant sans formation et/ou sans expérience dans l'emploi concerné

##### **O.2 : Ouvrier paysagiste d'exécution**

Travaux sans difficulté particulière

<b>Responsabilité :</b>	Reçoit des instructions générales
<b>Autonomie :</b>	Prend des initiatives élémentaires
<b>Technicité :</b>	Travaux nécessitant un savoir-faire manuel. Emploi de petits matériels courant de la profession
<b>Formation-expérience :</b>	Expérience acquise au niveau inférieur. Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de la majorité des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BEPA aménagements paysagers, ou de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du CAPA travaux paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises

après 6 mois d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné.

### **O.3 : Ouvrier paysagiste spécialisé**

Travaux spécifiques du métier

**Responsabilité :** Reçoit des directives précises. Responsable de la bonne réalisation des travaux. Transmission occasionnelle de l'expérience.

**Autonomie :** Autonome dans la réalisation de son travail

**Technicité :** Utilisation du matériel spécialisé

**Formation-expérience :** Expérience acquise au niveau inférieur. Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BEPA aménagements paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 1 an d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné.

### **O.4 : Ouvrier paysagiste qualifié**

Travaux délicats du métier

**Responsabilité :** Reçoit des directives générales. Polyvalent dans l'exécution des tâches fixées. Transmission de l'expérience professionnelle.

**Autonomie :** Autonome dans l'organisation de son travail

**Technicité :** Utilisation habituelle des petits engins et de véhicules automobiles dont le PTAC est inférieur à 3,5 T.

**Formation-expérience :** Expérience acquise au niveau inférieur. Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de la majorité des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BAC professionnel aménagements paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 1 an d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné.

### **O.5 : Ouvrier paysagiste hautement qualifié**

Responsable de la technicité des travaux

**Responsabilité :** Participe au respect des consignes de sécurité. Tutelle éventuelle des apprentis ou de tout autre salarié en formation alternée.

**Autonomie :** Autonome dans l'organisation de son travail et/ou dans sa spécialité

**Technicité :** Parfaite connaissance du métier et/ou de la tâche confiée. Conduite et utilisation de l'ensemble du matériel de la profession. Capacité de diversifier ses connaissances dans les techniques connexes.

**Formation-expérience :** Expérience acquise au niveau inférieur. Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BAC professionnel aménagements paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 2 ans d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné.



**O.6 : Maître ouvrier paysagiste**

Coordonne et anime le personnel mis à sa disposition dans sa spécialité

- Responsabilité :** Exécute et surveille le travail des ouvriers du groupe de l'intéressé. Peut être amené à établir des rapports journaliers
- Autonomie :** Autonome dans l'organisation du travail du personnel mis à sa disposition sous contrôle de sa hiérarchie. Capable de prendre des initiatives dans l'organisation du travail du personnel mis à sa disposition.
- Technicité :** Maîtrise des techniques de sa spécialité. Notion des techniques connexes.
- Formation-expérience :** Expérience acquise au niveau inférieur. Emploi correspondant à une grande expérience reconnue dans le métier ou correspondant à la maîtrise parfaite par le salarié de l'ensemble des compétences dans l'emploi concerné.

Dispositions particulières propres aux ouvriers et employés

Critères	O.1	O.2	O.3	O.4	O.5	O.6
Qualifications	Ouvrier paysagiste	Ouvrier paysagiste d'exécution	Ouvrier paysagiste spécialisé	Ouvrier paysagiste qualifié	Ouvrier paysagiste hautement qualifié	Maître ouvrier paysagiste
Contenu de l'activité	Travaux de simple exécution	Travaux sans difficultés particulières	Travaux spécifiques du métier	Travaux délicats du métier	Responsabilité de la technicité des travaux	Coordonne et anime le personnel mis à sa disposition dans sa spécialité
Responsabilité dans l'organisation du travail	Reçoit des instructions précises	Reçoit des instructions générales	Reçoit des directives précises	Reçoit des directives générales	Participe au respect des consignes de sécurité	Exécute et surveille le travail des ouvriers du groupe de l'intéressé
			Responsable de la bonne réalisation des travaux	Polyvalent dans l'exécution des tâches fixées	Tutelle éventuelle des apprentis ou de tout autre salarié en formation alternée	Peut être amené à établir des rapports journaliers
			Transmission occasionnelle de l'expérience	Transmission de l'expérience professionnelle		
Autonomie	Simple adaptation aux conditions générales de travail sur chantier	Prend des initiatives élémentaires	Autonome dans la réalisation de son travail	Autonome dans l'organisation de son travail	Autonome dans l'organisation de son travail et/ou dans sa spécialité	Autonome dans l'organisation du travail du personnel mis à sa disposition sous contrôle de sa hiérarchie
Initiative	respect des règles d'hygiène et de sécurité					Capable de prendre des initiatives dans l'organisation du travail du personnel mis à sa disposition

Dispositions particulières propres aux ouvriers et employés

Critères	O.1	O.2	O.3	O.4	O.5	O.6
<b>Technicité</b>	niveau d'accueil des ouvriers	travaux nécessitant un savoir faire manuel	Utilisation du matériel spécialisé	Utilisation habituelle des petits engins et de véhicules automobiles dont le PTAC est inférieur à 3,5 T.	Parfaite maîtrise du métier et/ou de la tâche confiée	Maîtrise des techniques de sa spécialité
	Emplois de l'outillage courant de la profession	Emploi de petits matériels courants de la profession			Conduite et utilisation de l'ensemble du matériel de la profession	Notion des techniques connexes
					Capacité de diversifier ses connaissances dans les techniques connexes	
<b>Compétences par expérience ou par formation</b>	débutant sans formation et/ou sans expérience professionnelle dans l'emploi	expérience acquise au niveau inférieur	expérience acquise au niveau inférieur	expérience acquise au niveau inférieur	expérience acquise au niveau inférieur	expérience acquise au niveau inférieur
		position correspondant à la maîtrise par le salarié de la majorité des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BEPA aménagements paysagers ou de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du CAPA travaux paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 6 mois d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné.	position correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BEPA aménagements paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 1 an d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné.	position correspondant à la maîtrise par le salarié de la majorité des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BAC professionnel aménagements paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 1 an d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné.	position correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BAC professionnel aménagements paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 2 ans d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné.	position correspondant à une grande expérience reconnue dans le métier ou correspondant à la maîtrise affirmée par le salarié de l'ensemble des compétences nécessaires dans l'emploi concerné.

## **Article 4-2 : Classification des emplois des employés**

En vigueur étendu

La classification des emplois EMPLOYES est définie comme suit.

### **E.1 : Employé**

Travaux de simple exécution, travaux d'aide. Services élémentaires liés à la gestion et à la maintenance de l'entreprise.

- Responsabilité :** Responsable de la qualité du travail fourni, sous l'autorité de sa hiérarchie
- Autonomie :** Agit à partir de consignes simples et répétitives, sous un contrôle régulier
- Technicité :** Aptitude à l'emploi de matériel courant de bureautique
- Formation-expérience :** Emploi ne nécessitant pas de connaissances professionnelles

### **E.2 : Employé spécialisé**

Travaux d'exécution sans difficulté particulière

- Responsabilité :** Responsable de la bonne réalisation des tâches qui lui sont confiées
- Autonomie :** Agit à partir d'instructions précises. Fait face aux situations courantes, sans assistance de la hiérarchie.
- Technicité :** Première qualification. Utilisation courante du matériel de bureautique spécialisé
- Formation-expérience :** Expérience acquise au niveau inférieur. Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du CAP de l'emploi concerné.

### **E.3 : Employé qualifié**

Travaux d'exécution courants avec résolution de problèmes simples

- Responsable :** Responsable de la qualité de son travail, et des délais à respecter
- Autonomie :** Agit dans le cadre d'instructions générales données. Peut prendre une part d'initiative pour les tâches à exécuter
- Technicité :** Utilisation maîtrisée du matériel de bureautique spécialisé. Bonne connaissance des techniques liées à l'emploi
- Formation-expérience :** Expérience acquise au niveau inférieur. Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BEP de l'emploi concerné.

### **E.4 : Employé hautement qualifié**

Travaux d'exécution courants et variés avec résolution de problèmes courants.

- Responsabilité :** Responsable de son organisation et de ses résultats. Assiste le chef d'entreprise et/ou l'encadrement
- Autonomie :** Agit à partir d'instructions globales régulières. Adaptation constante aux situations
- Technicité :** Maîtrise les techniques liées au poste
- Formation-expérience :** Expérience acquise au niveau inférieur. Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BAC professionnel ou Brevets de Technicien de l'emploi concerné ou du BAC.

Dispositions particulières propres aux ouvriers et employés

<b>Critères</b>	<b>E.1</b>	<b>E.2</b>	<b>E.3</b>	<b>E.4</b>
<i>Qualification</i>	<i>Employé</i>	<i>Employé spécialisé</i>	<i>Employé qualifié</i>	<i>Employé hautement qualifié</i>
<b>Contenu de l'activité</b>	travaux de simple exécution, travaux d'aide	travaux d'exécution sans difficulté particulière	travaux d'exécution courants avec résolution de problèmes simples	travaux d'exécution courants et variés avec résolution des problèmes courants
	services élémentaires liés à la gestion et à la maintenance de l'entreprise			
<b>Responsabilité dans l'organisation du travail</b>	aptitude à l'emploi de matériel courant de bureautique	utilisation courante de matériel de bureautique spécifique	utilisation maîtrisée de matériel de bureautique spécialisé	assiste le chef d'entreprise et/ou l'encadrement
	responsable de la qualité du travail fourni, sous l'autorité de sa hiérarchie	responsable de la bonne réalisation des tâches qui lui sont confiées	responsable de la qualité de son travail exécuté, et des délais à respecter	responsable de son organisation et de ses résultats
<b>Autonomie Initiative</b>	agit à partir de consignes simples et- répétitives	agit à partir d'instructions précises	agit dans le cadre d'instructions données générales	autonomie à partir d'instructions globales régulières
	contrôle régulier	fait face aux situations courantes, sans assistance de la hiérarchie	peut prendre une part d'initiative pour les tâches à exécuter	adaptation constante aux situations
<b>Technicité</b>	pas de connaissances professionnelles requises	première qualification	bonne connaissance des techniques liées au poste	maîtrise les techniques liées au poste
<b>Compétences par expérience ou par formation</b>		expérience acquise au niveau inférieur	expérience acquise au niveau inférieur	expérience acquise au niveau inférieur
		position correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du CAP de l'emploi concerné	position correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BEP de l'emploi concerné	position correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du bac professionnel ou brevet de technicien de l'emploi concerné ou du BAC

### **Article 5 - Salaires**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°20 du 6.10.2017, étendu par arrêté du 17.01.2018, JO du 25.01.2018

#### **Article 5-1 - Salaires des ouvriers**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°20 du 6.10.2017, étendu par arrêté du 17.01.2018, JO du 25.01.2018

Position	Taux horaire brut (euros)	Salaire mensuel brut (151,67 H) (euros)
0.1	9,96	1510,63
0.2	9,99	1515,18
0.3	10,09	1530,35
0.4	10,29	1560,68
0.5	10,65	1615,29
0.6	11,15	1691,12

#### **Article 5-2 - Salaires des employés**

En vigueur étendu

Position	Taux horaire brut (euros)	Salaire mensuel brut (151,67 H) (euros)
E.1	9,96	1510,63
E.2	9,99	1515,18
E.3	10,40	1577,37
E.4	11,04	1674,44

### **CHAPITRE III - Déplacements et frais professionnels**

Les ouvriers de chantier exécutent un travail non sédentaire qui ne se rattache pas à un lieu de travail unique et définitif.

Le temps normal de trajet pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail, soit le chantier, n'est pas un temps de travail effectif.

#### **Article 6 - Indemnisation pour petits déplacements**

En vigueur étendu

Dernière modification : modifié par avenant n°24 du 26.04.2019, étendu par arrêté du 18.11.2019, JO du 23.11.2019

Les ouvriers de chantier effectuent un travail non sédentaire qui ne se rattache pas à un lieu de travail unique et définitif.

L'indemnisation des déplacements et des frais professionnels dépend des conditions d'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Les conditions d'organisation du travail au sein de l'entreprise sont déterminées et négociées par accord collectif d'entreprise.

Deux situations non cumulatives, détaillées au 6.1 et 6.2, se distinguent :

**6.1** : Si les conditions d'organisation du travail au sein de l'entreprise répondent à la définition du temps de travail effectif, le temps de trajet, pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail, soit le chantier doit être considéré comme du temps de travail effectif.

Conformément au code du travail, le temps de travail effectif est défini comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. »

Dès lors que l'organisation de l'entreprise oblige les salariés à se rendre pour l'embauche et la débauche à l'entreprise ou au dépôt, les temps de trajets (de l'entreprise ou du dépôt au chantier, aller-retour) sont considérés comme du temps de travail effectif et sont donc rémunérés comme tel.

Lorsque le temps de trajet est considéré comme temps de travail effectif, le salarié perçoit dans ce cas pour ses frais de repas, s'il ne déjeune ni à l'entreprise ni à son domicile, une indemnité de panier d'un montant égal à la valeur de 2,5 MG en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours.

La rémunération du temps de trajet en temps de travail effectif et l'indemnité de panier ne se cumulent pas avec l'indemnité de petit déplacement fixée à l'article 6.2 b) visé ci-après.

**6.2** : Si les conditions d'organisation ne répondent pas à la définition du temps de travail effectif, telles que fixée par les dispositions légales en vigueur, le temps normal de trajet pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail, soit le chantier, n'est pas un temps de travail effectif.

Ce temps normal de trajet est défini comme celui qui éloigne les salariés de moins de 50 km, en rayon, du siège, de l'agence ou du dépôt.

Le rayon à retenir est celui, aller ou retour, qui est le plus avantageux pour le salarié.

Dans les zones à faible densité de population, ce temps normal de trajet peut excéder 50 km sans dépasser un rayon de 70 km.

L'indemnisation des déplacements est fixée comme suit :

- a) Le salarié qui se rend par ses propres moyens sur le chantier assigné par son employeur perçoit pour prise en charge de ses frais de repas, s'il ne déjeune ni à l'entreprise ni à son domicile, une indemnité de panier, d'un montant égal à la valeur de 2,5 MG en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours.
- b) Le salarié qui se rend sur les chantiers par les moyens de transport mis à sa disposition par l'entreprise au siège ou dans l'un de ses dépôts est indemnisé dans les conditions suivantes :

Dans la limite du temps normal de trajet visé ci-dessous, le salarié est globalement indemnisé de ses frais de panier et de déplacement par le biais d'une indemnité pour petit déplacement fixée comme suit :

### *Dispositions particulières propres aux ouvriers et employés*

- dans un rayon de 0 à 5 km du siège ou du dépôt jusqu'au chantier minimum 3,0 MG
- dans un rayon de plus de 5 km jusqu'à 20 km minimum 4,5 MG
- dans un rayon de plus de 20 km jusqu'à 30 km minimum 5,5 MG
- dans un rayon de plus de 30 km jusqu'à 50 km minimum 6,5 MG

Le MG applicable est celui en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours.

Lorsque le trajet normal est fixé à 70 km le salarié est indemnisé dans les conditions suivantes :

- dans un rayon de plus de 50 km jusqu'à 70 km minimum 7,0 MG

Au-delà du temps normal de trajet visé ci-dessus, le salarié est, en outre, rémunéré pour le trajet restant comme s'il s'agissait d'un temps de travail.

Par accord collectif, l'appréciation du temps normal de trajet peut être exprimée en durée ou en kilomètres réels.

Dans ce dernier cas, le trajet est mesuré au moyen d'un site internet reconnu de calcul d'itinéraire.

### **Article 7 - Indemnisation pour grands déplacements**

En vigueur étendu

a) Est réputé constituer un temps normal de trajet celui qui ne permet pas aux salariés de regagner leur domicile ou celui qui les éloigne de plus de 100 km et de moins de 150 km du siège, de l'agence ou du dépôt.

b) Les frais exposés par les salariés à l'occasion du déplacement sont remboursés par l'employeur sur présentation de justificatifs et en fonction des indications données par celui-ci pour les dépenses de logement et de nourriture. A défaut, le remboursement de ces frais est opéré sur une base forfaitaire égale par jour à la valeur de 20 fois le minimum garanti en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours.

c) Dans la limite du temps normal de trajet visé au a) ci-dessus, les salariés perçoivent une contrepartie sous forme de repos, soit sous forme financière, déterminée par accord collectif d'entreprise ou à défaut, par décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Lorsque la contrepartie est versée sous forme financière, elle doit en tout état de cause être égale à au moins 6,5 fois le minimum garanti en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours.

Lorsque la contrepartie est versée sous forme de repos, ce repos doit en tout état de cause être égal au moins à deux heures et peut alimenter un compte épargne temps.

Les contreparties visées ci-dessus s'entendent pour un grand déplacement aller/retour.

Au-delà du temps normal de trajet visé au a) ci-dessus, les salariés sont en outre rémunérés pour le trajet restant comme s'il s'agissait d'un temps de travail.

L'appréciation, en durée, du temps normal de trajet de grand déplacement est déterminée par accord collectif d'entreprise ou à défaut par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.



d) Pour les déplacements effectués à l'intérieur de la métropole, les salariés n'utilisant pas les moyens mis à leur disposition par l'employeur ont droit, une fois par semaine, au cours de leur repos hebdomadaire à un voyage aller et retour.

Ce voyage est remboursé par l'employeur sur présentation du justificatif correspondant et sur la base du tarif SNCF de seconde classe.

## **CHAPITRE IV - Durée du travail**

### **Article 8 - Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail**

En vigueur étendu sous réserve des dispositions de l'article L.3121-42 du code du travail. Arrêté d'extension du 16 mars 2009, publié au JO du 25 mars 2009.

Pour l'application du chapitre XI issu des avenants n° 13 et 14 du 20 juin 2000 à l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, sont considérés comme pouvant recourir aux conventions de forfait sur une base annuelle d'heures de travail les salariés relevant des positions O 5 et O 6.

La convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail doit être expressément acceptée par le salarié.

## **CHAPITRE V - Prime de travaux insalubres**

### **Article 9 - Prime de travaux insalubres**

En vigueur étendu

Les travaux insalubres ( taille du lierre, de la vigne vierge ou de plantes grimpantes exclusivement en zone urbaine, nettoyage des gouttières, curage des égouts, sortie et évacuation des détritiques en état de putréfaction, émulsionnage) donnent lieu, par heure de travail ainsi exécutée, à une prime au moins égale à 10 % du montant de la rémunération horaire de base du salarié concerné.

La liste des travaux visés ci-dessus n'est pas limitative.

Elle peut être complétée par accord collectif après consultation du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel.

A défaut d'accord collectif, cette liste peut être complétée par l'employeur après consultation du personnel.

## **CHAPITRE VI - Rupture du contrat de travail**

### **Article 10 - Indemnité de licenciement**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par l'avenant n°10 du 31.01.2013, étendu par arrêté du 08.08.2013, JO du 21.08.2013

Une indemnité est accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde aux salariés licenciés et ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Les périodes de suspension assimilées à du travail effectif par la loi entrent en compte dans la durée d'ancienneté susvisée.

Cette indemnité est fixée à 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire brut par année d'ancienneté sur la totalité de l'ancienneté auquel s'ajoutent 2/15<sup>ème</sup> de mois de salaire brut par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Dans le temps d'ancienneté tel que visé ci-dessus, il est tenu compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers 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 *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

### **Article 10.1 – Indemnité de rupture conventionnelle.**

En vigueur étendu

L'indemnité de rupture conventionnelle du contrat de travail ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 10 ci-dessus

### **Article 11 - Préavis à la résiliation du contrat de travail**

En vigueur étendu

En cas de démission ou de licenciement, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, un préavis réciproque est dû, dont la durée varie en fonction de l'ancienneté acquise par le salarié dans l'entreprise :

- Un jour ouvré, si le salarié justifie de moins d'un mois d'ancienneté,
- Une semaine, si le salarié justifie d'une ancienneté allant d'un mois à moins de six mois,
- Un mois, si le salarié justifie d'une ancienneté allant de six mois à moins de deux ans,
- Deux mois si le salarié justifie d'une ancienneté d'au moins deux ans, ce délai étant ramené à un mois pour les salariés relevant des positions O1 ou E1 en cas de démission.

En cas de licenciement, le salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins six mois peut, pendant la période de préavis, bénéficier de trois jours de congés afin de s'absenter pour rechercher un emploi.

Ces jours sont rémunérés comme temps de travail et fixés d'un commun accord sous réserve d'un délai de prévenance de trois jours.

Les jours non pris ne pourront donner lieu à indemnité compensatrice.

### **Article 12 - Indemnité de départ en retraite**

En vigueur étendu

### *Dispositions particulières propres aux ouvriers et employés*

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein a droit à une indemnité de départ en retraite fixée comme suit :

- un demi mois de salaire si le salarié compte au moins dix ans d'ancienneté,
- un mois de salaire si le salarié compte au moins 15 ans d'ancienneté,
- un dixième de mois par année d'ancienneté si le salarié compte au moins vingt ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est égal à 1/12<sup>ème</sup> de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la notification du départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

### **Article 13 - Indemnité de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°10 du 31.01..2013, étendu par arrêté du 08.08.2013, JO du 21.08.2013

Le salarié a droit à celle des indemnités suivantes, qui lui est la plus favorable :

- Soit l'indemnité légale de licenciement,
- Soit l'indemnité de départ à la retraite fixée par la présente convention collective.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur n'est possible que dans le cadre légal ou réglementaire, un préavis de 6 mois devant être observé.

## **CHAPITRE VII – Régime de prévoyance et de Frais de santé**

En vigueur étendu

Dernière modification : modifié par l'avenant n°25 du 8 juillet 2019, étendu par arrêté du 18.11.2019, JO du 23.11.2019

### **Article 14 - Objet**

En vigueur étendu

Dernière modification : modifié par l'avenant n°25 du 8 juillet 2019, étendu par arrêté du 18.11.2019, JO du 23.11.2019

Les ouvriers et employés ne relevant pas de l'Accord du 15 juin 2012 et des articles 4, 4bis et de l'article 36 de l'annexe 1 de la CCN AGIRC du 14 mars 1947 bénéficient d'un régime unique de Prévoyance et Frais de santé obligatoire tel que prévu dans le présent chapitre.

Pour les garanties où les ayants droit sont visés, ces derniers sont définis ainsi :

CONJOINT : Par conjoint, il faut entendre la personne mariée avec le (la) salarié(e) et non séparée de droit.

COCONTRACTANT D'UN PACS : Par cocontractant d'un PACS, il faut entendre, la personne ayant conclu un Pacte Civil de Solidarité (PACS) avec le (la) salarié(e).

CONCUBIN : Par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil, avec le (la) salarié(e) depuis au moins deux ans, sous réserve que le (la) salarié(e) soit libre au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de PACS. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union ou adopté.

ENFANT A CHARGE : Par enfants à charge, il faut entendre :

- les enfants du salarié, nés ou à naître, dont la filiation est légalement

- établie, y compris adoptive ;
- les enfants qu'il a recueillis et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- les enfants du conjoint, du cocontractant d'un PACS ou du concubin dont la filiation est légalement établie, sous réserve d'être à la charge effective du salarié, c'est-à-dire si celui-ci subvient à leurs besoins et assure leur éducation et, pour les garanties prévoyance, à condition également qu'ils ne donnent pas lieu au versement d'une pension alimentaire par leur autre parent ;

dès lors que ces enfants remplissent l'une des conditions suivantes :

- être âgé de moins de 26 ans sous réserve qu'ils poursuivent leurs études ;
- être âgé de moins de 20 ans et être sous contrat d'apprentissage ;
- être âgé de moins de 16 ans dans tous les autres cas ;
- quel que soit leur âge, lorsqu'ils sont atteints d'un handicap tel qu'ils ne peuvent exercer une activité professionnelle rémunérée, à condition qu'ils soient titulaires d'une carte d'invalidité et que leur état d'invalidité ait été constaté avant leur 21<sup>ème</sup> anniversaire.

Les ouvriers et employés bénéficient d'un régime qui assure les prestations suivantes dans les conditions décrites aux articles 15 à 18 :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base obligatoire, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ;
- une pension d'invalidité complémentaire en cas d'invalidité (2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie) d'une part ou d'incapacité permanente d'origine professionnelle d'autre part au moins égale aux 2/3 reconnues par le régime de base obligatoire ;
- le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques ;
- des remboursements complémentaires à ceux effectués par le régime de base obligatoire, au titre de la maladie et de la maternité.

### **Article 15 - Incapacité temporaire**

En vigueur étendu

Dernière modification : modifié par l'avenant n°25 du 8 juillet 2019, étendu par arrêté du 18.11.2019, JO du 23.11.2019

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière complémentaire. L'organisme assureur peut, en accord avec la commission paritaire de suivi, décider de déléguer cette gestion auprès d'un autre organisme.

L'indemnisation globale (indemnité légale à laquelle s'ajoute l'indemnité complémentaire y compris les droits au titre de la mensualisation) perçue par le salarié est égale à 100% du salaire net pendant 90 jours puis 80% du salaire net tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires sont les suivantes :

#### **a) Ancienneté**

Le versement des indemnités journalières interviendra en cas de maladie ou d'accident de la vie privée lorsque le salarié dispose à la date de l'arrêt d'une année d'ancienneté continue ou discontinue.

En cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle l'indemnité complémentaire est versée sans condition d'ancienneté.

#### **b) Délai de franchise**

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de franchise de 7 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet, ou de maladie professionnelle le versement des indemnités complémentaires est opéré sans délai de franchise.

### **c) Salaire de référence pour le calcul des indemnités complémentaires et revalorisation**

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base obligatoire.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées sur décision de l'organisme assureur recommandé, après information de la Commission Paritaire de Suivi.

### **d) Rupture du contrat de travail**

Lorsque la rupture du contrat de travail intervient avant la fin de la période d'indemnisation, le paiement des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant que le régime de base obligatoire indemniserait le salarié.

La garantie incapacité temporaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires financée en totalité par l'employeur.

### **e) Maintien des prestations en cours de service**

Les indemnités journalières complémentaires en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date continuent à être supportées par l'organisme assureur chez qui les droits ont été ouverts. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

### **Article 16 - Incapacité permanente de travail professionnelle ou non (invalidité)**

En vigueur étendu

Dernière modification : modifié par l'avenant n°25 du 8 juillet 2019, étendu par arrêté du 18.11.2019, JO du 23.11.2019

Le droit à la pension d'invalidité complémentaire est ouvert aux salariés justifiant d'une ancienneté continue ou non de 12 mois qui seraient reconnus invalides sans indemnisation préalable au titre de la garantie incapacité.

Toutefois, les salariés précédemment indemnisés au titre de la garantie incapacité bénéficient, en cas d'invalidité de catégorie 2 ou 3 reconnue par le régime de base obligatoire ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité au moins égale aux 2/3, du versement d'une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par le régime de base obligatoire précité.

La pension d'invalidité est égale à 80% du salaire net sous déduction de la pension d'invalidité ou de la rente incapacité servie au titre du régime de base obligatoire.

La pension d'invalidité est servie mensuellement à terme échu.

Le salaire net pris en compte correspond au 12<sup>ème</sup> des salaires nets perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

Les pensions d'invalidité en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date continuent à être supportées par l'organisme assureur chez qui les droits ont été ouverts.

En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

Lorsque l'organisme assureur recommandé procède à la revalorisation des prestations en cours de service, celle-ci est effectuée sur décision de l'organisme assureur recommandé, après information de la Commission Paritaire de Suivi.

### **Article 17 - Décès**

En vigueur étendu

Dernière modification : modifié par l'avenant n°25 du 8 juillet 2019, étendu par arrêté du 18.11.2019, JO du 23.11.2019

Il est prévu, en cas de décès, une garantie comprenant le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques, selon les démarches administratives prévues aux Conditions Générales et/ou la Notice d'Information délivrées par l'organisme assureur.

Le versement de la garantie décès n'est assorti d'aucune condition d'ancienneté.

#### **a) Le capital décès**

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 120% de son salaire annuel brut, majoré de 25% par enfant à charge, est versé par l'organisme assureur à la demande du ou des bénéficiaire(s).

Le capital est versé au conjoint survivant non séparé de corps à moins que le salarié ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50% du capital.

Le cocontractant d'un PACS est assimilé au conjoint non séparé de corps

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

En l'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- au concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ;
- aux héritiers.

Le salaire brut pris en compte est celui des 4 derniers trimestres civils précédant le décès.

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, constatée par le régime de base obligatoire (3<sup>ème</sup> catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en une seule fois, hors majorations familiales. Le paiement anticipé met fin au paiement du capital décès.

La garantie décès couvre tous les risques de décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois pris en charge.

#### **b) La rente annuelle d'éducation**

En cas de décès du salarié justifiant de 12 mois continus ou non d'affiliation à la garantie décès, chaque enfant à charge au moment du décès perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

### *Dispositions particulières propres aux ouvriers et employés*

- 3% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) pour un enfant de 0 à 10 ans ;
- 4,5% du PASS pour un enfant de 11 à 17 ans ;
- 6% du PASS pour un enfant de 18 à 26 ans (si poursuite d'études).

A titre informatif, la valeur du PASS au 01/01/2019 s'élève à 40 524 euros.

#### **c) L'indemnité frais d'obsèques**

En cas de décès du salarié, de son conjoint non séparé de corps, de son concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune, de son cocontractant d'un pacte civil de solidarité ou d'un enfant à charge, il est versé une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal au montant des frais réellement engagés dans la limite de 100% du Plafond Mensuel de Sécurité Sociale (PMSS) en vigueur au jour du décès.

En cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans, l'indemnité funéraire sera limitée aux frais réels conformément à l'article L 932-23 du code de la Sécurité sociale.

La prestation est servie au salarié (à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques) ou à la personne qui a supporté les frais d'obsèques, sur demande déposée dans les six mois suivant le décès.

A titre informatif, le montant du PMSS en 2019 est égal à 3377 euros.

### **Article 18 - Complémentaire frais de santé**

En vigueur étendu

Dernière modification : modifié par l'avenant n°25 du 8 juillet 2019, étendu par arrêté du 18.11.2019, JO du 23.11.2019

#### **a) Les bénéficiaires**

Les salariés bénéficient d'une garantie complémentaire frais de santé sans condition d'ancienneté. Leur affiliation à la garantie frais de santé intervient dès le premier jour d'embauche.

Bénéficient également de cette garantie, les ayants droit définis à l'article 14.

#### **b) Les dispenses d'affiliation**

Sans préjudice des cas de dispense d'ordre public prévus par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, l'affiliation à la complémentaire Frais de Santé est facultative pour :

- les salariés bénéficiaires de la Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CMU-C). Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;
- les salariés déjà couverts par ailleurs :
  - en qualité d'ayant droit : cette dispense prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit ;
  - de par l'exercice d'une activité exercée simultanément chez plusieurs employeurs ne relevant pas tous du champ d'application de la présente convention ;
- les salariés à temps partiel et pour les salariés en contrat d'apprentissage, à condition que le montant de la cotisation à leur charge représente 10% ou plus de leur rémunération brute ;
- les salariés couverts par cette garantie à titre d'ayant droit (en tant que conjoint travaillant dans la même entreprise qu'un salarié déjà affilié).

Les salariés faisant usage d'un des cas de dispense d'affiliation doivent en faire la demande à leur employeur. Les pièces justificatives devront être produites lors de la demande initiale puis chaque année, avant le 20 janvier.

### **c) Les prestations**

Les remboursements interviennent en complément de ceux versés par le régime de base obligatoire.

En l'absence de prise en charge du régime de base obligatoire, ces mêmes remboursements peuvent aussi être exprimés dans la limite d'un forfait annuel par bénéficiaire. En tout état de cause, l'addition des remboursements du régime de base obligatoire et du régime complémentaire ne peut dépasser le montant des frais réellement engagés par le salarié.

Le présent régime s'inscrit dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits « responsables », institué par la loi n°2004-810 du 13 août 2004 et défini en l'état actuel de la réglementation et de ses évolutions futures. En cas de modifications législatives et/ou réglementaires, les garanties seront automatiquement révisées dans les conditions et délais fixés par les textes.

Il répond ainsi aux exigences mentionnées aux articles L.871-1, R.871-1 et R.871-2 du code de la Sécurité sociale : les obligations de prise en charge du ticket modérateur, du forfait « actes lourds », du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins 100% santé en optique, dentaire et audiologie, et le respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO) ainsi que, en dehors des paniers de soins 100% santé, des planchers et plafonds pour les frais d'optique et du plafond pour les aides auditives.



## Convention Collective Nationale des entreprises du Paysage

Tableau des prestations santé **hors Alsace-Moselle**, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020

Nature des risques	Remboursement s du régime de base (RO)	Remboursements complémentaires	Total des remboursements (régime de base + régime complémentaire)
<b>Soins courants</b>			
• <b>Honoraires médicaux</b> (généralistes, spécialistes, chirurgiens- dentistes, sages-femmes, ophtalmologues y compris téléconsultation)	70% BR	30% BR	100% BR
- Dépassements d'honoraires médecins adhérents au DPTM (1)	-	220% BR	220% BR
- Dépassement d'honoraires médecins non adhérents au DPTM (1)	-	100% BR	100% BR
• <b>Honoraires paramédicaux</b>	60% BR	40% BR	100% BR
• <b>Analyses et examens de laboratoire</b>	60% à 100% BR	40% à 0% BR	100% BR
• <b>Radiographie</b>	70% BR	30% BR	100% BR
• <b>Médicaments</b>	15% à 65% BR	85% BR à 35%	100% BR
• <b>Matériel médical</b>			
- Fournitures médicales, pansements	60% BR	100% FR - 60% BR	100% FR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses	60% BR à 100% BR	240% BR	300% BR à 340% BR
• <b>Actes de prévention (2)</b>	35% à 70% BR	de 65% BR à 30% BR	100% BR
• <b>Honoraires de médecine douce reconnus par le Ministère de la Santé(chiropractie, ostéopathie)</b>	-	20 € / séance avec un maximum de 2 séances / an / bénéficiaire	20 € / séance avec un maximum de 2 séances / an / bénéficiaire
<b>Optique</b>			
<b>Equipement verres et monture par bénéficiaire et pour 2 ans (3)</b>			
• <b>Equipements 100% Santé (Classe A) (4)</b>			
- Monture	60% BR	Frais réels - 60% BR	Frais réels
- Verres	60% BR	Frais réels - 60% BR	Frais réels
- Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	60% BR	Frais réels - 60% BR	Frais réels
• <b>Autres équipements (Classe B)</b>			
-Monture	60% BR	100 € - 60% BR	100 €
-Verres unifocaux simples (5)	60% BR	90 € / verre - 60% BR	90 € / verre
-Verres unifocaux complexes (5)	60% BR	130 € / verre - 60% BR	130 € / verre
-Verres multifocaux ou progressifs complexes (5)	60% BR	135 € / verre - 60% BR	135 € / verre

Dispositions particulières propres aux ouvriers et employés

-Verres multifocaux ou progressifs très complexes (5)	60% BR	150 € / verre - 60% BR	150 € / verre
• <b>Prestation d'adaptation de la correction à la vue et supplément pour verre avec filtre (4)</b>	60% BR	Frais réels - 60% BR	Frais réels
• <b>Lentilles remboursées par le régime de base</b>	60% BR	40% BR +135 € / an	100% BR + 135 € / an
• <b>Lentilles non remboursées par le régime de base</b>	-	Crédit de 175 € / an / bénéficiaire	Crédit de 175 € / an / bénéficiaire
• <b>Chirurgie de l'œil au laser non remboursée par le régime de base</b>	-	Crédit de 250 € / an / œil / bénéficiaire	Crédit de 250 € / an / œil / bénéficiaire
<b>Dentaire</b>			
• <b>Soins et prothèses 100% Santé (4) (6)</b>	70% BR	Frais réels - 70% BR	Frais réels
• <b>Soins</b> (hors 100% Santé)	70% BR	100% BR	170% BR
• <b>Inlay Onlay</b> (hors 100% Santé) (7)	70% BR	200% BR	270% BR
• <b>Prothèses</b> (hors 100% Santé)			
-Prothèses dentaires remboursées par le régime de base hors inlay core (7)	70% BR	250% BR	320% BR
-Inlay core (7)	70% BR	180% BR	250% BR
• <b>Prothèses dentaires non remboursées par le régime de base</b> (hors inlays core)	-	Crédit de 215 € / an / bénéficiaire	Crédit de 215 € / an / bénéficiaire
• <b>Parodontologie non remboursée par le régime de base</b>	-	Crédit de 100 € / an / bénéficiaire	Crédit de 100 € / an / bénéficiaire
• <b>Orthodontie prise en charge par le régime de base</b>	70% BR ou 100% BR	230% BR	300% BR ou 330% BR
• <b>Orthodontie non prise en charge par le régime de base</b>	-	Crédit de 200 € / an / bénéficiaire	Crédit de 200 € / an / bénéficiaire
<b>Aides auditives</b>			
• <b>Equipements 100% Santé</b> (Classe I) (4) (8)	60% BR	Frais réels - 60% BR	Frais réels
• <b>Aides auditives</b> hors 100% Santé (Classe II) (8) jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60% BR	1700 € - RO / oreille / bénéficiaire tous les 4 ans	1700 € / oreille / bénéficiaire tous les 4 ans
• <b>Aides auditives</b> hors 100% Santé (Classe II) (8) à partir de 21 ans	60% BR	1700 € - RO / oreille / bénéficiaire tous les 4 ans	1700 € / oreille / bénéficiaire tous les 4 ans
• <b>Piles et accessoires</b>	60% BR	40% BR	100% BR
<b>Hospitalisation</b>			
• <b>Frais de séjour</b>	80% BR	20% BR	100% BR
• <b>Honoraires</b>	80% BR	20% BR	100% BR
-Dépassements d'honoraires médecins adhérents au DPTM (1)	-	220% BR	220% BR
-Dépassements d'honoraires médecins non adhérents au DPTM (1)	-	100% BR	100% BR
• <b>Participation du patient (9)</b>	-	Frais réels	Frais réels
• <b>Chambre particulière (y compris ambulatoire)</b>	-	50 € / jour	50 € / jour
• <b>Frais d'accompagnant</b>	-	25 € / jour	25 € / jour
• <b>Forfait journalier hospitalier</b>	-	Frais réels	Frais réels
<b>Maternité</b>			
• <b>Frais de séjour</b>	100% BR	-	100% BR

Dispositions particulières propres aux ouvriers et employés

• <b>Honoraires</b>	100% BR	-	100% BR
- Dépassements d'honoraires médecins adhérents au DPTM (1)	-	220% BR	220% BR
- Dépassements d'honoraires médecins non adhérents au DPTM (1)	-	100% BR	100% BR
• <b>Prime de naissance : maternité ou adoption (10)</b>	-	250 € par enfant (350 € à partir du 3ème)	250 € par enfant (350 € à partir du 3ème)
• <b>Forfait journalier hospitalier</b>	-	Frais réels	Frais réels
<b>Psychiatrie</b>			
• <b>Frais de séjour</b>	80% BR	20% BR	100% BR
• <b>Honoraires</b>	80 % BR	20% BR	100% BR
- Dépassements d'honoraires médecins adhérents au DPTM (1)	-	220% BR	220% BR
- Dépassements d'honoraires médecins non adhérents au DPTM (1)	-	100% BR	100% BR
• <b>Forfait journalier hospitalier</b>	-	Frais réels	Frais réels
<b>Divers</b>			
• <b>Transport pris en charge par le régime de base</b>	65% BR	35% BR	100% BR
• <b>Pharmacie prescrite et non remboursée par le régime de base :</b> Médicaments, pilules contraceptives et substituts nicotiniques		100 € / an / bénéficiaire	100 € / an / bénéficiaire
• <b>Vaccins prescrits non pris en charge par le régime de base</b>	-	Crédit 40 € / an / bénéficiaire	Crédit 40 € / an / bénéficiaire
• <b>Assistance</b>	-	OUI	OUI
• <b>Réseau de soins</b>	-	OUI	OUI

Tableau des prestations santé Alsace-Moselle, à compter du 1er janvier 2020

Nature des risques	Remboursements du régime de base (RO)	Remboursements complémentaires	Total des remboursements (régime de base + régime complémentaire)
<b>Soins courants</b>			
• <b>Honoraires médicaux</b> (généralistes, spécialistes, chirurgiens-dentistes, sages-femmes, ophtalmologues y compris téléconsultation)	90% BR	10% BR	100% BR
- Dépassements d'honoraires médecins adhérents au DPTM (1)	-	220% BR	220% BR
- Dépassement d'honoraires médecins non adhérents au DPTM (1)	-	100% BR	100% BR
• <b>Honoraires paramédicaux</b>	90% BR	10% BR	100% BR
• <b>Analyses et examens de laboratoire</b>	90% à 100% BR	10% à 0% BR	100% BR
• <b>Radiographie</b>	90% BR	10% BR	100% BR
• <b>Médicaments</b>	15% à 90% BR	85% BR à 10% BR	100% BR
• <b>Matériel médical</b>			
- Fournitures médicales, pansements	90% BR	100% FR - 90% BR	100% FR
- Gros et petits appareillages, orthopédie,	90% BR à 100%	210% BR	300% BR à 310%

Dispositions particulières propres aux ouvriers et employés

prothèses	BR		BR
• <b>Actes de prévention (2)</b>	35% à 90% BR	de 65% BR à 10% BR	100% BR
• <b>Honoraires de médecine douce reconnus par le Ministère de la Santé (chiropractie, ostéopathie)</b>	-	20 € / séance avec un maximum de 2 séances / an / bénéficiaire	20 € / séance avec un maximum de 2 séances / an / bénéficiaire
<b>Optique</b>			
<b>Équipement verres et monture par bénéficiaire et pour 2 ans (3)</b>			
• <b>Équipements 100% Santé (Classe A) (4)</b>			
- Monture	90% BR	Frais réels - 90% BR	Frais réels
- Verres	90% BR	Frais réels - 90% BR	Frais réels
- Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	90% BR	Frais réels - 90% BR	Frais réels
• <b>Autres équipements (Classe B)</b>			
-Monture	90% BR	100 € - 90% BR	100 €
-Verres unifocaux simples (5)	90% BR	90 € / verre - 90% BR	90 € / verre
-Verres unifocaux complexes (5)	90% BR	130 € / verre - 90% BR	130 € / verre
-Verres multifocaux ou progressifs complexes (5)	90% BR	135 € / verre - 90% BR	135 € / verre
-Verres multifocaux ou progressifs très complexes (5)	90% BR	150 € / verre - 90% BR	150 € / verre
• <b>Prestation d'adaptation de la correction à la vue et supplément pour verre avec filtre (4)</b>	90% BR	Frais réels - 90% BR	Frais réels
• <b>Lentilles remboursées par le régime de base</b>	90% BR	10% +135 € / an	100% BR + 135 € / an
• <b>Lentilles non remboursées par le régime de base</b>	-	Crédit de 175 € / an / bénéficiaire	Crédit de 175 € / an / bénéficiaire
• <b>Chirurgie de l'œil au laser non remboursée par le régime de base</b>	-	Crédit de 250 € / an / œil / bénéficiaire	Crédit de 250 € / an / œil / bénéficiaire
<b>Dentaire</b>			
• <b>Soins et prothèses 100% Santé (4) (6)</b>	90% BR	Frais réels - 90% BR	Frais réels
• <b>Soins</b> (hors 100% Santé)	90% BR	80% BR	170 % BR
• <b>Inlay Onlay</b> (hors 100% Santé) (7)	90% BR	180% BR	270 % BR
• <b>Prothèses</b> (hors 100% Santé)			
-Prothèses dentaires remboursées par le régime de base hors inlay core (7)	90% BR	230% BR	320% BR
-Inlay core (7)	90% BR	160% BR	250% BR
• <b>Prothèses dentaires non remboursées par le régime de base</b> (hors inlays core)	-	Crédit de 215 € / an / bénéficiaire	Crédit de 215 € / an / bénéficiaire
• <b>Parodontologie non remboursée par le régime de base</b>	-	Crédit de 100 € / an / bénéficiaire	Crédit de 100 € / an / bénéficiaire
• <b>Orthodontie prise en charge par le régime de base</b>	90% BR ou 100% BR	230% BR	320% BR ou 330% BR
• <b>Orthodontie non prise en charge par le régime de base</b>	-	Crédit de 200 € / an / bénéficiaire	Crédit de 200 € / an / bénéficiaire
<b>Aides auditives</b>			

Dispositions particulières propres aux ouvriers et employés

● <b>Equipements 100% Santé</b> (Classe I) (4) (8)	90% BR	Frais réels - 90% BR	Frais réels
● <b>Aides auditives</b> hors 100% Santé (Classe II) (8) jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	90% BR	1700 € - RO / oreille / bénéficiaire tous les 4 ans	1700 € / oreille / bénéficiaire tous les 4 ans
● <b>Aides auditives</b> hors 100% Santé (Classe II) (8) à partir de 21 ans	90% BR	1700 € - RO / oreille / bénéficiaire tous les 4 ans	1700 € / oreille / bénéficiaire tous les 4 ans
● <b>Piles et accessoires</b>	90% BR	10% BR	100% BR
<b>Hospitalisation</b>			
● <b>Frais de séjour</b>	100% BR	-	100% BR
● <b>Honoraires</b>	100% BR	-	100% BR
-Dépassements d'honoraires médecins adhérents au DPTM (1)	-	220% BR	220% BR
-Dépassements d'honoraires médecins non adhérents au DPTM (1)	-	100% BR	100% BR
● <b>Participation du patient (9)</b>	100% FR	-	Frais réels
● <b>Chambre particulière (y compris ambulatoire)</b>	-	50 € / jour	50 € / jour
● <b>Frais d'accompagnant</b>	-	25 € / jour	25 € / jour
● <b>Forfait journalier hospitalier</b>	100% FR	-	Frais réels
<b>Maternité</b>			
● <b>Frais de séjour</b>	100% BR	-	100% BR
● <b>Honoraires</b>	100% BR	-	100% BR
- Dépassements d'honoraires médecins adhérents au DPTM (1)	-	220% BR	220% BR
- Dépassements d'honoraires médecins non adhérents au DPTM (1)	-	100% BR	100% BR
● <b>Prime de naissance : maternité ou adoption (10)</b>	-	250 € par enfant (350 € à partir du 3ème)	250 € par enfant (350 € à partir du 3ème)
● <b>Forfait journalier hospitalier</b>	100% FR	-	Frais réels
<b>Psychiatrie</b>			
● <b>Frais de séjour</b>	100%BR	-	100% BR
● <b>Honoraires</b>	100% BR	-	100% BR
- Dépassements d'honoraires médecins adhérents au DPTM (1)	-	220% BR	220% BR
- Dépassements d'honoraires médecins non adhérents au DPTM (1)	-	100% BR	100% BR
● <b>Forfait journalier hospitalier</b>	100% FR	-	Frais réels
<b>Divers</b>			
● <b>Transport pris en charge par le régime de base</b>	100% BR	-	100% BR
● <b>Pharmacie prescrite et non remboursée par le régime de base : Médicaments, pilules contraceptives et substituts nicotiniques</b>		100 € / an / bénéficiaire	100 € / an / bénéficiaire
● <b>Vaccins prescrits non pris en charge par le régime de base</b>	-	Crédit 40 € / an / bénéficiaire	Crédit 40 € / an / bénéficiaire
● <b>Assistance</b>	-	OUI	OUI
● <b>Réseau de soins</b>	-	OUI	OUI

## Dispositions particulières propres aux ouvriers et employés

- (1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM-CO).
- (2) Actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 18 novembre 2014 fixant la liste des prestations de prévention. L'ensemble des actes de prévention est pris en charge au titre du contrat
- (3) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à 1 an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévu par cet arrêté.
- (4) Tels que définis par les textes réglementaires en vigueur relatifs au 100% santé. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.
- (5) verres unifocaux simples de Classe B
  - verre unifocal sphérique avec sphère comprise entre -6 et + 6 dioptries
  - verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et dont le cylindre  $\leq$  +4 dioptries
  - verre unifocal sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre)  $\leq$  6 dioptriesverres unifocaux complexes de Classe B
  - verre unifocal sphérique avec sphère hors zone de -6 à + 6 dioptries
  - verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et cylindre  $>$  +4 dioptries
  - verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère  $<$  -6 dioptries et cylindre  $\geq$  0,25 dioptrie
  - verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère positive et S (sphère + cylindre)  $>$  6 dioptriesverres multifocaux ou progressifs complexes de Classe B
  - verre multifocal ou progressif sphérique avec sphère comprise entre -4 et +4 dioptries
  - verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre  $\leq$  +4 dioptries
  - verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère positive et S (sphère + cylindre)  $\leq$  8 dioptriesverres multifocaux ou progressifs très complexes de Classe B
  - verre multifocal ou progressif sphérique avec sphère hors zone de -4 à +4 dioptries
  - verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre  $>$  +4 dioptries
  - verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère  $<$  -8 dioptries et cylindre  $\geq$  0,25 dioptrie
  - verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère positive et S  $>$  8 dioptries
- (6) La mise en place du 100% Santé pour les prothèses dentaires est progressive entre 2020 et 2021. Certaines prothèses qui intégreront le panier 100% Santé au 1er janvier 2021 seront pris en charge au titre des prothèses hors 100% Santé au cours de l'année 2020.
- (7) Les honoraires des dentistes seront progressivement plafonnés pour certaines prothèses et soins hors 100% Santé (prothèses à honoraires maîtrisés) entre 2020 et 2022. Dans ce cas, les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent être supérieurs aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur dès lors qu'ils ont pris effet.
- (8) A compter du 1er janvier 2021, prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de Classe II, remboursement dans la limite de 1700 € / appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.
- (9) Participation du patient : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire (24 € en 2019). Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur à 120 €.
- (10)** Y compris pour l'adoption, versée après demande auprès du régime de base sur justificatif.

#### **d) Cessation de la garantie et maintien à titre individuel**

Les garanties cessent après la rupture du contrat de travail ou en cas de décès du salarié. En cas de rupture du contrat de travail, notamment, lors d'une démission ou d'un départ en retraite, les garanties cessent dès le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant.

La cotisation du mois de rupture du contrat de travail est due intégralement.

Au-delà, les salariés bénéficient des dispositions légales de la portabilité sur le maintien, sans contrepartie de cotisations, des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime de l'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et tel que fixé à l'article 49 bis de la CCN des entreprises du Paysage du 10 octobre 2008, relatif aux clauses communes.

En outre, peuvent continuer à bénéficier de cette couverture à titre individuel et moyennant un tarif défini dans les limites fixées par la réglementation, sans condition de durée :

- Les anciens salariés bénéficiaires :
  - d'une rente incapacité de travail ou d'invalidité ;
  - d'une pension de retraite ;
  - d'un revenu de remplacement, s'ils sont privés d'emploi,

à condition d'en faire la demande dans les six mois de la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivants l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties.

- les ayants droit du salarié décédé, à condition d'en faire la demande dans les six mois du décès.

#### **Article 19 - Organisme recommandé**

En vigueur étendu

Dernière modification : modifié par l'avenant n°25 du 8 juillet 2019, étendu par arrêté du 18.11.2019, JO du 23.11.2019

#### **a) Recommandation**

La couverture des risques Prévoyance et Frais de santé des salariés ouvriers et employés relevant de la CCN des entreprises du Paysage du 10 octobre 2008 est fixée dans le cadre d'un régime unique et indissociable Prévoyance et Frais de santé dont l'organisme assureur recommandé par les organisations syndicales de salariés, ainsi que les organisations patronales représentatives au plan national, est AGRI PREVOYANCE, Institution de Prévoyance, sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 PARIS, régie par le code rural et de la pêche maritime.

Cette recommandation est établie après avoir satisfait aux dispositions fixées à l'alinéa 1<sup>er</sup> du II de l'article L 912-1 du code de la Sécurité sociale, modifié par la loi n°2013-1203 du 23 décembre 2013.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la CCN des entreprises du Paysage du 10 octobre 2008 doivent appliquer les dispositions du régime unique de Prévoyance et Frais de santé précité, y compris en ce qui concerne les dispositions relatives aux actions de solidarité.

L'organisme assureur ne peut refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention au titre du **régime unique et indissociable** Prévoyance et Frais de santé. L'organisme assureur est tenu d'appliquer le tarif unique dans les conditions et modalités fixées à l'article 20 du présent avenant en offrant les garanties fixées dans le présent texte.

#### **b) Actions de solidarité en faveur des ressortissants du régime**

Les salariés en difficulté sociale, professionnelle ou matérielle peuvent bénéficier des prestations présentant un degré élevé de solidarité.

Pour compléter les prestations de l'action sociale de l'organisme assureur recommandé, la Commission Paritaire de Suivi décidera, chaque année, de mettre en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, dans le cadre du Haut Degré de Solidarité, à une hauteur minimale de 2% des cotisations prévoyance et santé.

Les mesures de prévention et d'action sociale sont détaillées dans la Convention d'assurance, de gestion et Protocole technique et financier concernant le régime de prévoyance et de santé des ouvriers et employés relevant de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008.

### c) Réexamen du régime et du choix de l'organisme recommandé

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires de la présente convention, selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans, conformément aux dispositions de l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale.

Les parties signataires se réservent la faculté de réexaminer à tout moment la recommandation d'AGRI PREVOYANCE selon les modalités de procédures prévue au 1er alinéa du II de l'article L 912-1 du code de la Sécurité sociale.

Au plus tard, le réexamen de la recommandation auprès d'AGRI PREVOYANCE interviendra au moins un an avant l'expiration des 5 ans.

### **Article 20 – Cotisations**

En vigueur étendu

Dernière modification : modifié par l'avenant n°25 du 8 juillet 2019, étendu par arrêté du 18.11.2019, JO du 23.11.2019

Les cotisations des garanties Incapacité, Invalidité et Décès sont assises sur les rémunérations de tous les salariés non cadres :

	<b>Taux contractuel T1/T2*</b>	<b>Part patronale</b>	<b>Part salariale</b>
<b>Mensualisation **</b>	0,29	0,29	-
<b>Assurance des charges sociales patronales</b>	0,17	0,17	
<b>SOUS-TOTAL 1</b>	<b>0,46</b>	<b>0,46</b>	
<b>Incapacité de travail</b>	0,45	-	0,45
<b>Invalidité</b>	0,28	0,25	0,03
<b>Décès</b>	0,23	0,20	0,03
<b>SOUS-TOTAL 2</b>	<b>0,96</b>	<b>0,45</b>	<b>0,51</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1,42</b>	<b>0,91</b>	<b>0,51</b>



### Dispositions particulières propres aux ouvriers et employés

\* T1 = Salaire compris entre 0 et 1 Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS)

T2 = Salaire compris entre 1 et 8 fois le PMSS

\*\* L'obligation de maintien de salaire à la charge de l'employeur résultant de la mensualisation est intégralement prise en charge par l'employeur.

La cotisation mensuelle de la garantie Frais de Santé est définie ci-dessous.

	Régime	Cotisation totale	Part patronale	Part salariale <sup>(en euros)</sup>
<b>Complémentaire Frais de Santé</b>	<b>Hors Alsace- Moselle</b>	46,58	23,29	23,29
	<b>Alsace- Moselle</b>	33,07	16,54	16,53

### **Article 21 – Révision, dénonciation**

En vigueur étendu

Dernière modification : modifié par l'avenant n°25 du 8 juillet 2019, étendu par arrêté du 18.11.2019, JO du 23.11.2019

En cas de remise en cause du présent régime et/ou de changement d'organisme assureur :

- les prestations d'incapacité temporaire et permanente de travail ainsi que les rentes éducation en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;
- il appartiendra aux parties signataires, conformément à l'article L.912-3 du code de la Sécurité sociale, d'organiser avec le nouvel assureur, la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité, invalidité et rente éducation au moins sur la base de l'évolution du point de retraite AGIRC – ARRCO. Toutefois, le Conseil d'Administration de l'organisme assureur recommandé pourra être amené à entériner cette évolution ;
- la garantie décès est maintenue pour le personnel en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité.

### **Article 22 – Commission paritaire de suivi**

En vigueur étendu

Dernière modification : modifié par l'avenant n°25 du 8 juillet 2019, étendu par arrêté du 18.11.2019, JO du 23.11.2019

Une commission de suivi comprenant par moitié des représentants des deux collèges.

Le collège employeur désigne au maximum 5 membres titulaires et le collège représentant les organisations syndicales signataires des salariés désigne au maximum 5 membres titulaires soit un siège par organisation syndicale de salariés représentative au plan national.

La faculté est offerte au collège employeur ainsi qu'aux organisations syndicales de salariés de mandater un représentant en cas de défaillance des membres titulaires.

La présidence de la Commission Paritaire de Suivi est alternativement tenue par un représentant du collège des salariés et un représentant du collège des employeurs, par période de deux ans.

Le Président est nommé par le collège auquel il appartient.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisme assureur recommandé.

Cette Commission Paritaire de Suivi se réunit, sur convocation du Président, à la

*Dispositions particulières propres aux ouvriers et employés*

demande de l'une des organisations signataires et au moins deux fois par an. La convocation comporte l'ordre du jour de la réunion.

La Commission Paritaire de Suivi a en charge le suivi de la mise en œuvre de ce régime de protection sociale complémentaire institué par le présent avenant.

Elle examine les comptes du régime dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice et au plus tard avant la réunion de l'Assemblée générale de l'organisme assureur. L'examen portera notamment, par risque, sur les cotisations perçues, les prestations versées et les provisions constituées.

Elle propose aux représentants du collège employeur ainsi qu'à ceux des organisations syndicales de salariés de la convention collective nationale du 10 octobre 2008 les éventuelles révisions et adaptations des présentes dispositions. »

# DISPOSITIONS PARTICULIÈRES PROPRES AUX TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

## CHAPITRE I - Contrat de travail

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°10 du 31.01.2013, étendu par arrêté du 08.08.2013, JO du 21.08.2013

Le contrat de travail à durée indéterminée doit être signé au plus tard le jour de l'embauche et préciser notamment la qualification et le poste du salarié, la durée de la période d'essai, sa rémunération, ainsi que son affiliation aux organismes de prévoyance et de retraite.

Le contrat de travail peut également être conclu pour une durée déterminée, conformément aux dispositions des articles L.1242-1 et suivants du Code du Travail.

### **Article 1 - Période d'essai**

En vigueur étendu

#### **1 - Contrats à durée déterminée**

En cas de contrat à durée déterminée, la période d'essai est calculée conformément aux dispositions de l'article L.1242-10 du Code du Travail.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat au cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu par lettre recommandée avec avis de réception, ou lettre remise en main propre contre décharge, dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

A défaut, l'employeur sera redevable d'une indemnité compensatrice correspondant au préavis non effectué.

#### **2 - Contrats à durée indéterminée**

Sauf accord entre les parties, tout engagement est réputé fait à l'essai.

En cas de contrat à durée indéterminée, l'engagement définitif est subordonné à une période d'essai fixée à 2 mois.

Après accord entre les parties, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour la même durée. Dans ce cas, l'accord de renouvellement est stipulé par écrit et est signé par les deux parties, au moins 4 jours ouvrables avant l'expiration de la période d'essai initiale.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence

### *Dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise*

- 2 semaines après un mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

A défaut, l'employeur sera redevable d'une indemnité compensatrice correspondant au préavis non effectué.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit en informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, en respectant un délai de prévenance de 48 heures, ramené à 24 heures en deçà de 8 jours de présence.

## **Article 2 - Contrat de chantier**

En vigueur étendu

Le contrat dit « de chantier » représente l'obligation faite à l'employeur de recruter les salariés nécessaires à la réalisation d'un travail commandé par le client, dans les conditions suivantes :

- l'employeur est dans l'impossibilité de recourir aux compétences internes pour réaliser le travail commandé par le client,
- le travail commandé engendre un accroissement d'activité rendant irréalisable, sans recours à ces salariés, le travail en questions dans les conditions fixées au marché.

Le contrat de travail dit « de chantier » est nécessairement un contrat de travail à durée indéterminée ayant pour objet l'accompagnement d'un chantier déterminé.

Afin d'assurer une complète information du salarié, le contrat de travail doit comporter, d'une part, la mention « contrat de travail à durée indéterminée de chantier » et d'autre part, la mention du chantier en question et motiver son recours.

La fin du chantier peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement, sans que cela puisse constituer un licenciement pour motif économique.

En cas de rupture du contrat motivée par la fin du chantier, le salarié perçoit, sans condition d'ancienneté, une indemnité de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

## **Article 3 - Contrats saisonniers**

En vigueur étendu sous réserve des dispositions de l'article L1242-2 du code du travail. Arrêté du 16 mars 2009, publié au JO du 25 mars 2009.

En application du 3° de l'article L.1242-2 du Code du Travail, la présente convention considère comme saisonniers :

- Les plantations du printemps et de l'automne,
- Les semis,
- La tonte du gazon,
- La taille de haies,
- Le ramassage de feuilles.

Parmi les activités relevant du paysagisme d'intérieur, la présente convention considère comme saisonnières :

- Les prestations réalisées dans le cadre des décors de Noël (montage, démontage...),
- Les prestations réalisées dans le cadre des salons, foires et expositions d'automne et d'hiver.

Un salarié recruté dans le cadre d'un contrat saisonnier doit se voir affecter pour au moins deux tiers de son temps de travail à la ou les tâches saisonnières pour la ou lesquelles il a été recruté.

## **CHAPITRE II - Classification des emplois et salaires**

### **Article 4 - Classifications des emplois**

En vigueur étendu

La classification des emplois TAM est définie comme suit :

#### **T.A.M.1**

Travaux d'exécution, d'organisation, de contrôle d'une équipe ou d'un service

<b>Responsabilité :</b>	Exerce un commandement sur l'équipe ou le service. Responsable de la bonne exécution des tâches confiées. Rend compte de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.
<b>Autonomie :</b>	Reçoit des instructions précises et régulières. Autonome dans l'organisation de son travail et du travail de son équipe ou de son service. Prend des initiatives nécessaires au bon fonctionnement de ses activités. Fait respecter les consignes et veille à la sécurité.
<b>Technicité :</b>	Connaissance approfondie des techniques de l'ensemble du métier. Tient à jour ses connaissances.
<b>Formation-expérience :</b>	Expérience acquise au niveau O.6 ou E.4. Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BTS aménagements paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 2 ans d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné.

#### **T.A.M.2**

Travaux d'exécution, d'organisation, d'études et de contrôle

<b>Responsabilité :</b>	Apporte des solutions aux problèmes posés. Respecte ses objectifs techniques et/ou commerciaux
<b>Autonomie :</b>	Reçoit des instructions générales et régulières. Prend les décisions nécessaires à la réalisation des tâches et/ou objectifs confiés. Planifie son temps de travail.
<b>Technicité :</b>	Haute technicité dans sa spécialité. Développe ses connaissances techniques liées à l'activité de l'entreprise.
<b>Formation-expérience :</b>	Forte expérience au niveau inférieur. Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel de la licence professionnelle. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 1 an

d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné.

**T.A.M.3**

Supervise les travaux d'exécution et/ou les projets qui lui sont confiés.

- Responsabilité :** Dirige la ou les équipes placées sous ses ordres. Résout les problèmes variés et choisit les solutions les plus adaptées, suivant les objectifs techniques et financiers fixés.
- Autonomie :** Reçoit des instructions générales. Peut représenter l'entreprise dans le cadre du ou des projets confiés.
- Technicité :** Maîtrise des techniques de l'ensemble du métier. Connaissance des techniques connexes. Acquiert de nouveaux savoir-faire
- Formation-expérience :** Forte expérience acquise au niveau inférieur.

**T.A.M.4**

Même fonction qu'au niveau inférieur, mais avec une expérience confirmée.

- Responsabilité :** Assure la coordination des équipes internes et externes. Organise les moyens en fonction des objectifs financiers et des délais.
- Autonomie :** Représente l'entreprise dans le cadre d'instructions. Est occasionnellement capable de gérer les projets confiés sans instruction précise.
- Technicité :** Expertise des techniques de l'ensemble du métier. Bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert des savoir-faire dans de nouveaux champs d'intervention.
- Formation-expérience :** Forte expérience acquise au niveau inférieur.

Dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise

<b>Critères</b>	<b>T.A.M. 1</b>	<b>T.A.M. 2</b>	<b>T.A.M. 3</b>	<b>T.A.M.4</b>
<b>Contenu de l'activité</b>	travaux d'exécution, d'organisation, de contrôle d'une équipe ou d'un service	travaux d'exécution, d'organisation, d'études, de contrôle	supervise les travaux d'exécution et/ ou des projets qui lui sont confiés	même fonction qu'au niveau inférieur, mais avec une expérience confirmée
<b>Responsabilité dans l'organisation du travail</b>	Exerce un commandement sur l'équipe ou le service	apporte des solutions aux problèmes posés	dirige la ou les équipes sous ses ordres	assure la coordination des équipes internes et externes
	Responsable de la bonne exécution des tâches confiées	respecte ses objectifs techniques et/ou commerciaux	résout les problèmes variés et choisit les solutions les plus adaptées, suivant les objectifs techniques et financiers fixés	organise les moyens en fonction des objectifs financiers et des délais
	rend compte des tâches qui lui sont confiées			
<b>Autonomie</b>	reçoit des instructions précises et régulières	reçoit des instructions générales et régulières	reçoit des instructions générales	représente l'entreprise dans le cadre d'instructions
<b>Initiative</b>	Autonome dans l'organisation de son travail et du travail de son équipe ou de son service	prend les décisions nécessaires à la réalisation des tâches et/ou objectifs confiés	peut représenter l'entreprise dans le cadre du ou des projets confiés	est occasionnellement capable de gérer les projets confiés sans instructions précises
	prend des initiatives nécessaires au bon fonctionnement de ses activités	Planifie son temps de travail		
	fait respecter les consignes et veille à la sécurité			

Dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise

<b>Critères</b>	<b>T.A.M. 1</b>	<b>T.A.M. 2</b>	<b>T.A.M. 3</b>	<b>T.A.M.4</b>
<b>Technicité</b>	connaissance approfondie des techniques de l'ensemble du métier	haute technicité dans sa spécialité	maîtrise des techniques de l'ensemble du métier	expertise des techniques de l'ensemble du métier
	Tient à jour ses connaissances	Développe ses connaissances techniques liées à l'activité de l'entreprise	connaissance des techniques connexes	bonne connaissance des techniques connexes
			Acquiert de nouveaux savoir-faire	acquiert des savoir-faire dans de nouveaux champs d'intervention
<b>Compétences par expérience ou par formation</b>	expérience acquise au niveau O.6 ou E4	forte expérience acquise au niveau inférieur	forte expérience acquise au niveau inférieur	forte expérience acquise au niveau inférieur
	Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel du BTS aménagements paysagers. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 2 ans d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné.	Emploi correspondant à la maîtrise par le salarié de l'ensemble des compétences décrites dans le référentiel professionnel de la licence professionnelles. Ces compétences sont susceptibles d'être acquises après 1 an d'expérience professionnelle probante dans l'emploi concerné.		



## **Article 5 – Salaires**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°20 du 6 octobre 2017, étendu par arrêté du 17.01.2018, JO du 25.01.2018

Position	Salaire mensuel brut pour 151,67 H (euros)
TAM.1	1887
TAM.2	1987,40
TAM.3	2129,88
TAM.4	2308,76

## **CHAPITRE III - Déplacements et frais professionnels**

Les TAM de chantier exécutent un travail non sédentaire qui ne se rattache pas à un lieu de travail unique et définitif.

Le temps normal de trajet pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail, soit le chantier, n'est pas un temps de travail effectif.

### **Article 6 - Indemnisation pour petits déplacements**

En vigueur étendu

Dernière modification : modifié par avenant n°24 du 26.04.2019, étendu par arrêté du 18.11.2019, JO du 23.11.2019

Les ouvriers de chantier effectuent un travail non sédentaire qui ne se rattache pas à un lieu de travail unique et définitif.

L'indemnisation des déplacements et des frais professionnels dépend des conditions d'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Les conditions d'organisation du travail au sein de l'entreprise sont déterminées et négociées par accord collectif d'entreprise.

Deux situations non cumulatives, détaillées au 6.1 et 6.2, se distinguent :

**6.1** : Si les conditions d'organisation du travail au sein de l'entreprise répondent à la définition du temps de travail effectif, le temps de trajet, pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail, soit le chantier doit être considéré comme du temps de travail effectif.

Conformément au code du travail, le temps de travail effectif est défini comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. »

Dès lors que l'organisation de l'entreprise oblige les salariés à se rendre pour l'embauche et la débauche à l'entreprise ou au dépôt, les temps de trajets (de l'entreprise ou du dépôt au chantier, aller-retour) sont considérés comme du temps de travail effectif et sont donc rémunérés comme tel.

Lorsque le temps de trajet est considéré comme temps de travail effectif, le salarié perçoit dans ce cas pour ses frais de repas, s'il ne déjeune ni à l'entreprise ni à son

domicile, une indemnité de panier d'un montant égal à la valeur de 2,5 MG en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours.

La rémunération du temps de trajet en temps de travail effectif et l'indemnité de panier ne se cumulent pas avec l'indemnité de petit déplacement fixée à l'article 6.2 b) visé ci-après.

**6.2 :** Si les conditions d'organisation ne répondent pas à la définition du temps de travail effectif, telles que fixée par les dispositions légales en vigueur, le temps normal de trajet pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail, soit le chantier, n'est pas un temps de travail effectif.

Ce temps normal de trajet est défini comme celui qui éloigne les salariés de moins de 50 km, en rayon, du siège, de l'agence ou du dépôt.

Le rayon à retenir est celui, aller ou retour, qui est le plus avantageux pour le salarié.

Dans les zones à faible densité de population, ce temps normal de trajet peut excéder 50 km sans dépasser un rayon de 70 km.

L'indemnisation des déplacements est fixée comme suit :

- c) Le salarié qui se rend par ses propres moyens sur le chantier assigné par son employeur perçoit pour prise en charge de ses frais de repas, s'il ne déjeune ni à l'entreprise ni à son domicile, une indemnité de panier, d'un montant égal à la valeur de 2,5 MG en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours.
- d) Le salarié qui se rend sur les chantiers par les moyens de transport mis à sa disposition par l'entreprise au siège ou dans l'un de ses dépôts est indemnisé dans les conditions suivantes :

Dans la limite du temps normal de trajet visé ci-dessous, le salarié est globalement indemnisé de ses frais de panier et de déplacement par le biais d'une indemnité pour petit déplacement fixée comme suit :

- dans un rayon de 0 à 5 km du siège ou du dépôt jusqu'au chantier minimum 3,0 MG
- dans un rayon de plus de 5 km jusqu'à 20 km minimum 4,5 MG
- dans un rayon de plus de 20 km jusqu'à 30 km minimum 5,5 MG
- dans un rayon de plus de 30 km jusqu'à 50 km minimum 6,5 MG

Le MG applicable est celui en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours.

Lorsque le trajet normal est fixé à 70 km le salarié est indemnisé dans les conditions suivantes :

- dans un rayon de plus de 50 km jusqu'à 70 km minimum 7,0 MG

Au-delà du temps normal de trajet visé ci-dessus, le salarié est, en outre, rémunéré pour le trajet restant comme s'il s'agissait d'un temps de travail.

Par accord collectif, l'appréciation du temps normal de trajet peut être exprimée en durée ou en kilomètres réels.

Dans ce dernier cas, le trajet est mesuré au moyen d'un site internet reconnu de calcul d'itinéraire.

## **Article 7 - Indemnisation pour grands déplacements**

En vigueur étendu

- a) Est réputé constituer un temps normal de trajet celui qui ne permet pas aux salariés de regagner leur domicile ou celui qui les éloigne de plus de 100 km et de moins de 150 km du siège, de l'agence ou du dépôt.

b) Les frais exposés par les salariés à l'occasion du déplacement sont remboursés par l'employeur sur présentation de justificatifs et en fonction des indications données par celui-ci pour les dépenses de logement et de nourriture. A défaut, le remboursement de ces frais est opéré sur une base forfaitaire égale par jour à la valeur de 20 fois le minimum garanti en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours.

c) Dans la limite du temps normal de trajet visé au a) ci-dessus, les salariés perçoivent une contrepartie sous forme de repos, soit sous forme financière, déterminée par accord collectif d'entreprise ou à défaut, par décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Lorsque la contrepartie est versée sous forme financière, elle doit en tout état de cause être égale à au moins 6,5 fois le minimum garanti en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours.

Lorsque la contrepartie est versée sous forme de repos, ce repos doit en tout état de cause être égal au moins à deux heures et peut alimenter un compte épargne temps.

Les contreparties visées ci-dessus s'entendent pour un grand déplacement aller/retour.

Au-delà du temps normal de trajet visé au a) ci-dessus, les salariés sont en outre rémunérés pour le trajet restant comme s'il s'agissait d'un temps de travail.

L'appréciation, en durée, du temps normal de trajet de grand déplacement est déterminée par accord collectif d'entreprise ou à défaut par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

d) Pour les déplacements effectués à l'intérieur de la métropole, les salariés n'utilisant pas les moyens mis à leur disposition par l'employeur ont droit une fois par semaine au cours de leur repos hebdomadaire à un voyage aller et retour.

Ce voyage est remboursé par l'employeur sur présentation du justificatif correspondant et sur la base du tarif SNCF de seconde classe.

## **CHAPITRE IV - Durée du travail**

### **Article 8 - Conventions de forfait**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°15 du 30.09.2015, étendu par arrêté du 18.12.2015, Jo du 26.12.2015

Pour l'application du chapitre XI issu des avenants n° 13 et 14 du 20 juin 2000 à l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, sont considérés comme pouvant recourir aux conventions de forfait sur une base annuelle d'heures de travail l'ensemble des salariés relevant de la position TAM.

Pour l'application de ce même chapitre, sont considérés comme pouvant recourir aux conventions de forfait sur une base annuelle de jours de travail l'ensemble des salariés relevant de la position TAM.

La convention de forfait sur une base annuelle d'heures ou de jours de travail doit être expressément acceptée par le salarié.

Les salariés TAM 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, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Ces derniers doivent donc disposer, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions, d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Le refus du TAM de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

Le salaire mensuel forfaitaire du TAM en forfait jour est défini d'un commun accord sur la base annuelle de 218 jours en référence au minima à la grille de salaires visée à l'article 5 du chapitre II des TAM et en tenant compte des sujétions que sa mission implique.

D'un commun accord entre les parties, il pourra être convenu, par convention individuelle ou par avenant au contrat de travail, d'un forfait réduit, portant sur un nombre de jours de travail compris entre 100 et 218 jours et dont la répartition sera fixée sur l'année.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours bénéficie du repos quotidien minimum de 11 heures consécutives, du repos hebdomadaire (35 heures consécutives), des jours fériés et des congés payés.

En tout état de cause, la charge quotidienne de travail doit être répartie dans le temps de façon à assurer la compatibilité des responsabilités professionnelles avec la vie personnelle du salarié, la protection de la sécurité et la santé de celui-ci.

Pour y parvenir, les entreprises sont tenues d'assurer un suivi individuel régulier des salariés concernés et de mettre en place des modalités appropriées pour assumer la charge de travail.

Ainsi d'une part, il doit être mis en place un document mensuel de contrôle du nombre de jours travaillés.

Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Établi mensuellement selon les modalités convenues entre l'entreprise et le salarié concerné, ce document rappellera en outre la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail raisonnables.

D'autre part, au minimum chaque année, un entretien annuel doit être organisé entre le salarié soumis au forfait jours et son supérieur hiérarchique pour évoquer notamment l'organisation du travail, la charge de travail et l'adéquation de celle-ci aux nombres de jours travaillés.

Un point sera alors fait notamment sur la charge de travail du salarié, de l'organisation de son travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale.

L'objectif est de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours prévu par la convention de forfait et de mettre en œuvre les actions correctives en cas d'inadéquation constatée. Dans un tel cas, l'employeur adressera des propositions d'actions correctives au salarié, puis les parties donneront leur appréciation sur l'efficacité des actions correctives mises en œuvre lors d'un deuxième entretien qui devra se tenir dans les trois mois qui suivent le premier.

Enfin, en complément de l'entretien annuel, des entretiens pourront être organisés régulièrement à la demande écrite du salarié concerné pour faire un point sur sa charge de travail et notamment en cas de surcharge.

Cet entretien aura lieu au plus tard dans le mois qui suit la demande individuelle écrite du salarié.

## **CHAPITRE V - Rupture du contrat de travail**

### **Article 9 - Indemnité de licenciement**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°10 du 31.01.2013, étendu par arrêté du 08.08.2013, JO du 21.08.2013

Une indemnité est accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde aux salariés licenciés et ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Les périodes de suspension assimilées à du travail effectif par la loi entrent en compte dans la durée d'ancienneté susvisée.

Cette indemnité est fixée à 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire brut par année d'ancienneté sur la totalité de l'ancienneté auquel s'ajoutent 2/15<sup>ème</sup> de mois de salaire brut par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Dans le temps d'ancienneté tel que visé ci-dessus, il est tenu compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers 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 *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

### **Article 9.1 – Indemnité de rupture conventionnelle.**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°10 du 31.01.2013, étendu par arrêté du 08.08.2013, JO du 21.08.2013

L'indemnité de rupture conventionnelle du contrat de travail ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 9 ci-dessus

### **Article 10 - Préavis à la résiliation du contrat de travail**

En vigueur étendu

En cas de démission ou de licenciement, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, un préavis réciproque est dû, dont la durée varie en fonction de l'ancienneté acquise par le salarié dans l'entreprise :

- Un jour ouvré, si le salarié justifie de moins d'un mois d'ancienneté,
- Une semaine, si le salarié justifie d'une ancienneté allant d'un mois à moins de six mois,
- Un mois, si le salarié justifie d'une ancienneté allant de six mois à moins de deux ans,
- Deux mois si le salarié justifie d'une ancienneté d'au moins deux ans.

En cas de licenciement, le salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins six mois peut, pendant la période de préavis, bénéficier de trois jours de congés afin de s'absenter pour rechercher un emploi.

Ces jours sont rémunérés comme temps de travail et fixés d'un commun accord sous réserve d'un délai de prévenance de trois jours.

Les jours non pris ne pourront donner lieu à indemnité compensatrice.

### **Article 11 - Indemnité de départ en retraite**

En vigueur étendu

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein a droit à une indemnité de départ en retraite fixée comme suit :

- un demi mois de salaire si le salarié compte au moins dix ans d'ancienneté,
- un mois si le salarié compte au moins 15 ans d'ancienneté,
- un dixième de mois par année d'ancienneté si le salarié compte au moins vingt ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de départ en retraite est égal à 1/12<sup>ème</sup> de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

### **Article 12 - Indemnité de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°10 du 31.01.2013, étendu par arrêté du 08.08.2013, JO du 21.08.2013

Le salarié a droit à celle des indemnités suivantes, qui lui est la plus favorable :

- Soit l'indemnité légale de licenciement,
- Soit l'indemnité de départ à la retraite fixée par la convention collective.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur n'est possible que dans le cadre légal ou réglementaire, un préavis de 6 mois devant être observé.

## **CHAPITRE VI - Prévoyance santé et retraite supplémentaire (2)**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°19 du 24.05.2017, étendu par arrêté du 13.12.2017, JO du 22.12.2017

### **Article 13 - Preamble**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°19 du 24.05.2017, étendu par arrêté du 13.12.2017, JO du 22.12.2017

Les salariés bénéficiant du statut de technicien agent de maîtrise ou de cadre relevant de l'AGIRC bénéficient désormais d'un régime collectif de protection sociale conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire selon les modalités et garanties établies par l'accord national du 15 juin 2012, tel que modifié par l'avenant n°3 du 24 mai 2017.

En conséquence, les organisations signataires conviennent que la convention collective nationale du 10 octobre 2008 fixe, d'une part, les taux de cotisations des garanties de

prévoyance, d'autre part, les taux de la retraite supplémentaire et enfin les taux de cotisations de la garantie frais de santé.

## Taux de cotisations et répartitions

### 1. Garanties de prévoyance

En contrepartie des garanties fixées par l'avenant 3 à l'accord collectif du 15 juin 2012, le taux global de la cotisation prévoyance est fixé à :

- 2,06 % sur la tranche A (salaire limité au plafond des assurances sociales agricoles) ;
- 3,30 % sur les tranches B et C (salaire compris entre 1 fois et 8 fois le plafond des assurances sociales agricoles).

Un taux d'appel peut être fixé chaque année par la commission paritaire de suivi en fonction des résultats du régime.

Pour 2018, le taux d'appel est de 100%.

Concernant le risque incapacité temporaire :

- La garantie correspondant à l'obligation de mensualisation de l'employeur est à la charge exclusive de celui-ci et correspond à une cotisation de 0.35% sur la tranche A et de 0,56 % sur les tranches B et C ;
- La garantie correspondant au relais mensualisation est, quant à elle, à la charge exclusive du salarié et correspond à une cotisation de 0,29 % sur la tranche A et de 0,81% sur les tranches B et C.

### 2. Garanties frais de santé

La cotisation mensuelle frais de santé, toutes taxes comprises au jour de la signature du présent avenant, est égale à :

- 2,61% de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,89 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation mensuelle est de 1,70 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,23 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Un taux d'appel pour cette partie de la cotisation peut être fixé chaque année par la commission paritaire de suivi en fonction des résultats du régime.

Pour 2018, le taux d'appel est de 100%.

- 1,26% du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation mensuelle est égale à 1,14 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Toute nouvelle taxe, charge, contribution ou majoration de ces dernières qui entrerait en vigueur postérieurement à la date de signature du présent avenant et dont la répercussion ne serait pas interdite, sera automatiquement répercutée sur les présentes cotisations après consultation et avis préalable de la commission paritaire de suivi.

### 3. Garantie de retraite complémentaire

Conformément à l'évolution du régime de protection sociale, mis en place par la convention collective nationale de 1952, les garanties de retraite complémentaire initialement gérées par l'agriculture ont été confiées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1997 aux institutions de retraite complémentaire ARRCO/AGIRC et le resteront.

Les prestations, les cotisations afférentes ainsi que les modalités de versement de celles-ci sont définies comme étant celles applicables aux régimes ARRCO et AGIRC en vigueur et définies par lesdits régimes.

A la date du 1<sup>er</sup> janvier 2015, le taux est fixé à (hors taux d'appel) :

- 8 % (tranche A) au titre de la retraite complémentaire ARRCO, répartie à raison de 62 % à la charge de l'employeur et 38 % à la charge du salarié (soit 4,96% à la charge de l'employeur et 3,04 % à la charge du salarié) ;
- 16,44 % (tranches B et C) au titre de la retraite complémentaire AGIRC, répartie à raison de 62,04 % à la charge de l'employeur et 37,96 % à la charge du salarié (soit 10,20 % à la charge de l'employeur et 6,24% à la charge du salarié).

Ces cotisations sont versées aux institutions de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC auxquelles doivent adhérer les entreprises ou exploitations agricoles entrant dans le champ d'application de la présente convention (à ce jour la CAMARCA, ou toute autre institution désignée pour l'ARRCO, et AGRICA retraite AGIRC).

Toute nouvelle entreprise créée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 a l'obligation de cotiser auprès de la CAMARCA.

### **Article 14 - Retraite supplémentaire**

En vigueur étendu

Les techniciens et agents de maîtrises sont couverts par un régime de retraite supplémentaire géré par la CPCEA, institution de prévoyance sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris, et régie par les dispositions de l'article L.727-2-II du code rural.

Le taux de cotisation est de 2% du salaire brut tranche A, réparti à hauteur de 1.24% à la charge de l'employeur, 0.76 % à la charge du salarié.



**Article 15 - Incapacité temporaire**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°7 du 15.06.2012, étendu par arrêté du 20.11.2012, JO du 27.11.2012

En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie, dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visites, les techniciens et agents de maîtrise continuent à percevoir l'intégralité de leur rémunération mensuelle nette dans les conditions suivantes :

*Dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise*

- ancienneté requise : un an
- franchise : sept jours
- durée d'indemnisation : treize jours par arrêt

Plusieurs arrêts successifs peuvent être indemnisés au titre des dispositions qui précèdent, sans toutefois dépasser, au cours d'une même année civile, 26 jours compte tenu de l'ancienneté du TAM au début de sa maladie.

La durée de l'indemnisation s'entend par maladie et non par année civile. Il en résulte que, si une maladie se prolonge plusieurs années, chaque année civile nouvelle n'ouvrira pas un nouveau droit aux indemnités d'arrêt de travail.

Les appointements versés sont ceux que le technicien - agent de maîtrise aurait perçus s'il avait travaillé.

les appointements versés par l'entreprise au salarié, en application du présent article, seront diminués chaque mois du montant des prestations en espèces allouées à l'intéressé, au titre des assurances sociales agricoles, de la CPCEA et de toute autre caisse d'assurance ou de prévoyance à laquelle adhère l'entreprise ».

En cas d'accident du travail, de maladie professionnelle, de trajet ou de maternité, les indemnités journalières de base et complémentaires seront versées par les assurances sociales agricoles et la CPCEA sans délai de carence.

En tout état de cause, l'indemnisation versée au titre de l'incapacité temporaire ne doit pas excéder 100% du salaire net du salarié.

Les dispositions qui précèdent s'entendent sous réserves du respect des obligations légales liées à la loi de mensualisation.

## DISPOSITIONS PARTICULIÈRES PROPRES AUX CADRES

### CHAPITRE I - Contrat de travail

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°10 du 31.01.2013, étendu par arrêté du 08.08.2013, JO du 21.08.2013

Le contrat de travail à durée indéterminée doit être signé au plus tard le jour de l'embauche et préciser notamment la qualification et le poste du salarié, la durée de la période d'essai, sa rémunération ainsi que son affiliation aux organismes de prévoyance et de retraite.

Le contrat de travail peut également être conclu pour une durée déterminée, conformément aux dispositions des articles L.1242-1 et suivants du Code du Travail.

#### **Article 1 - Période d'essai**

En vigueur étendu

##### **1 - Contrats à durée déterminée**

En cas de contrat à durée déterminée, la période d'essai est calculée conformément aux dispositions de l'article L1242-10 du Code du Travail.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat au cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu par lettre recommandée avec avis de réception, ou lettre remise en main propre contre décharge, dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

A défaut, l'employeur sera redevable d'une indemnité compensatrice correspondant au préavis non effectué.

##### **2 - Contrats à durée indéterminée**

Sauf accord écrit entre les parties, tout engagement est réputé fait à l'essai. En cas de contrat à durée indéterminée, l'engagement définitif est subordonné à une période d'essai fixée à quatre mois.

Après accord entre les parties, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour la même durée. Dans ce cas, l'accord de renouvellement est stipulé par écrit et est signé par les deux parties, au moins 4 jours ouvrables avant l'expiration de la période d'essai initiale.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence

- 2 semaines après un mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

A défaut, l'employeur sera redevable d'une indemnité compensatrice correspondant au préavis non effectué.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par la salarié, celui-ci doit en informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre, en respectant un délai de prévenance de 48 heures, ramené à 24 heures en deçà de 8 jours de présence.

## **Article 2 - Contrat de chantier**

En vigueur étendu

Le contrat dit « de chantier » représente l'obligation faite à l'employeur de recruter les salariés nécessaires à la réalisation d'un travail commandé par le client, dans les conditions suivantes :

- l'employeur est dans l'impossibilité de recourir aux compétences internes pour réaliser le travail commandé par le client
- le travail commandé engendre un accroissement d'activité rendant irréalisable, sans recours à ces salariés, le travail en question dans les conditions fixées au marché.

Le contrat de travail dit « de chantier » est nécessairement un contrat de travail à durée indéterminée ayant pour objet l'accompagnement d'un chantier déterminé.

Afin d'assurer une complète information du salarié, le contrat de travail doit comporter, d'une part, la mention « contrat de travail à durée indéterminée de chantier » et d'autre part, la mention du chantier en question et motiver son recours.

La fin du chantier peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement, sans que cela puisse constituer un licenciement pour motif économique.

En cas de rupture du contrat motivée par la fin du chantier, le salarié perçoit, sans condition d'ancienneté, une indemnité de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

## **Article 3 - Contrat à durée déterminée à objet défini**

En vigueur étendu

### **Article 3.1 - Justification**

Les Entreprises du paysage peuvent être confrontées ponctuellement à la nécessité de recruter un cadre pour faire face à la réalisation d'un chantier spécifique pour lequel un savoir-faire particulier est indispensable.

Aussi, afin de permettre la réalisation par un ou des cadres de certains projets dont la durée est incertaine, il est institué par la présente convention le CDD à objet défini dans les conditions fixées par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

### **Article 3.2 - Durée**

En vigueur étendu

Ce CDD, dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini, est d'une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois.

### **Article 3.3 - Fin du CDD**

En vigueur étendu

Ce contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance au moins égal à deux mois. Il peut être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, au bout de 18 mois puis à la date anniversaire de sa conclusion. Il ne peut pas être renouvelé. Lorsque, à l'issue du contrat, les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute.

### **Article 3.4 - Garanties**

En vigueur étendu

Les salariés liés par un contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties en termes d'aide au reclassement, de validation des acquis de l'expérience, de priorité de réembauchage ou d'accès à la formation professionnelle continue.

Ils bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

La liste de ces emplois leur sera communiquée préalablement à leur attribution à d'autres salariés.

Les salariés pourront, au cours du délai de prévenance fixé à l'article 3.3 ci-dessous, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel.

A leur demande, les salariés pourront être reçus par un membre de la direction afin d'examiner les problèmes qui pourraient se poser dans l'application de ces garanties.

## **CHAPITRE II - Classification des emplois et salaires**

### **Article 4 - Classification des emplois**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°8 du 19.09.2012, étendu par arrêté du 04.01.2013, JO du 11.01.2013

### **C.**

**Responsabilité :** Suit l'organisation et contrôle par délégation (écrite) la coordination d'équipes internes et/ou externes ainsi que les moyens en fonction des objectifs fixés.

**Autonomie :** Assure les missions, en autonomie, après avoir reçu la validation des actions qu'il propose de mener afin d'atteindre les objectifs fixés. Rend compte régulièrement de son activité et celles des collaborateurs en cas de délégation écrite d'autorité.

**Technicité :** Connaissance théorique des techniques spécifiques du secteur du paysage et connexes et / ou expertise dans les

domaines liés aux fonctions exercées, qu'elles soient administratives, techniques, ou commerciales.

**Formation-expérience :** Expérience confirmée au niveau des T.A.M ou au niveau I ou d'un diplôme d'ingénieur.

### **Critères classification C.**

**Contenu de l'activité :** Exerce des fonctions administratives et/ou techniques et/ou commerciales en subordination de la classification C1 ou C2.

**Responsabilité dans l'organisation du travail :** Suit l'organisation fixée et contrôle par délégation I (écrite) la coordination d'équipes internes et/ou externes ainsi que les moyens en fonction des objectifs fixés.

**Autonomie, initiative :** Assure les missions, en autonomie, après avoir reçu la validation des actions qu'il propose de mener afin d'atteindre les objectifs fixés.

Rend compte régulièrement de son activité et de celle de ses collaborateurs en cas de délégation écrite d'autorité.

**Technicité :** Connaissance théorique des techniques spécifiques du secteur du paysage et connexes et/ou expertise dans les domaines liés aux fonctions exercées, qu'elles soient administratives, techniques, ou commerciales.

**Compétence par expérience ou par formation :** Expérience confirmée à un niveau TAM 4 ou niveau d'entrée d'un titulaire d'un diplôme de niveau I ou d'un diplôme d'ingénieur.

### **C.1**

Exerce des fonctions administratives et de gestion

**Responsabilité :** Organise et contrôle la bonne exécution du travail qu'il répartit entre ses collaborateurs et/ou les équipes. Il peut avoir une autorité sur un ou plusieurs salariés.

**Autonomie :** Gère en autonomie les missions confiées. Rend compte régulièrement de son activité et de celle de ses collaborateurs

**Technicité :** Connaissance théorique et pratique des questions relevant de ses fonctions. Met à jour régulièrement ses connaissances.

**Formation-expérience :** Expérience confirmée au niveau des T.A.M. Diplôme d'ingénieur ou autre diplôme de niveau I assortis de 2 années d'expérience.

### **C.2**

Exerce une fonction technique, administrative, commerciale et/ou d'études.

**Responsabilité :** Assure la réalisation d'un ou plusieurs projets en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs et commerciaux. Assure la liaison entre ses supérieurs et les personnes sous ses ordres

**Autonomie :** Autonomie totale dans le cadre des projets confiés en fonction d'objectifs fixés. Représente l'entreprise dans le cadre de son domaine d'activité. Reçoit une délégation de pouvoir propre à son domaine d'activité

- Technicité :** Connaissances approfondies d'une ou plusieurs techniques et spécialités utilisées au sein de l'entreprise. Très bonne connaissance des techniques connexes.
- Formation-expérience :** Expérience ayant permis l'acquisition des compétences requises.

### **C.3**

Exerce une fonction technique, administrative, commerciale et/ou d'études avec une expérience confirmée.

- Responsabilité :** Assure régulièrement la réalisation d'un ou plusieurs projets complexes ou importants en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs et commerciaux
- Autonomie :** Autonomie totale dans le cadre des projets confiés en fonction d'objectifs fixés. Représente l'entreprise dans le cadre de son domaine d'activité. Reçoit une délégation de pouvoir propre à son domaine d'activité
- Technicité :** Connaissances approfondies des techniques du métier et des spécialités utilisées au sein de l'entreprise. Connaissance approfondie des techniques connexes.
- Formation-expérience :** Expérience confirmée au niveau C.2

### **C.4**

Organise et coordonne les activités des salariés de niveau C.3 et inférieurs, placés sous ses ordres.

- Responsabilité :** Assure une mission de direction et de coordination. Elabore et/ou chiffre les études, et assure leur présentation auprès de la clientèle
- Autonomie :** Large place laissée à l'initiative dans le cadre de la conception et de la réalisation des projets. Représente l'entreprise dans le cadre de ses domaines d'activités. Reçoit une délégation de pouvoir propre à ses domaines.
- Technicité :** Maîtrise de l'ensemble des métiers de l'entreprise. Conçoit l'organisation technique des projets et propose des solutions dites de « recherche et développement »
- Formation-expérience :** Grande expérience

### **C.5**

Assure la mise en œuvre des orientations techniques et commerciales de l'entreprise au niveau de son unité.

- Responsabilité :** Peut assurer la responsabilité de la direction administrative et financière et/ou des ressources humaines. Rend compte régulièrement des résultats obtenus au chef d'entreprise.
- Autonomie :** Reçoit une délégation permanente pour l'ensemble des responsabilités techniques, sociales et réglementaires.
- Technicité :** Réelle connaissance du secteur professionnel et des métiers de l'entreprise. Connaissance de la gestion administrative et de la gestion du personnel.
- Formation-expérience :** Personne confirmée.

### **D**

Assure la totalité des responsabilités qui sont la caractéristique de l'autorité patronale, avec ou sans mandat social concomitant.

Dispositions particulières propres aux cadres

Critères	C.1	C.2	C.3	C.4	C.5	D
<b>Contenu de l'activité</b>	exerce des fonctions administratives et de gestion	exerce une fonction technique, administrative, commerciale et/ou d'études	exerce une fonction technique, administrative, commerciale et/ou d'études avec une expérience confirmée	organise et coordonne l'activité des salariés de niveau C.3 et inférieurs, placés sous ses ordres	assure la mise en œuvre des orientations techniques et commerciales de l'entreprise, au niveau de son unité	
<b>Responsabilité dans l'organisation du travail</b>	Organise et contrôle la bonne exécution du travail qu'il répartit entre ses collaborateurs et/ ou ses équipes	assure la réalisation d'un ou plusieurs projets en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs, et commerciaux	assure la réalisation d'un ou plusieurs projets complexes ou importants, en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs, et commerciaux	assure une mission de Direction et de coordination	peut assurer la responsabilité de la direction administrative et financière et / ou ressources humaines	assure la totalité des responsabilités qui sont la caractéristique de l'autorité patronale, avec ou sans mandat social concomitant
	il peut avoir une autorité sur un ou plusieurs salariés	assure la liaison entre ses supérieurs et les personnes sous ses ordres		élabore et/ou chiffre les études et assure leur présentation auprès de la clientèle	rend compte régulièrement des résultats obtenus au chef d'entreprise	
<b>Autonomie, Initiative</b>	gère en autonomie les missions confiées	autonomie totale dans le cadre des projets confiés en fonction d'objectifs fixés	autonomie totale dans le cadre des projets confiés en fonction d'objectifs fixés	large place laissée à l'initiative dans le cadre de la conception et de la réalisation des projets	reçoit une délégation permanente pour l'ensemble des responsabilités techniques, sociales et réglementaires	
	rend compte régulièrement de son activité et de celle de ses collaborateurs	représente l'entreprise dans le cadre de son domaine d'activités	représente l'entreprise dans le cadre de son domaine d'activités	représente l'entreprise dans le cadre de ses domaines d'activités		
		reçoit une délégation de pouvoirs propre à son domaine d'activité	reçoit une délégation de pouvoirs propre à son domaine d'activité	reçoit une délégation de pouvoirs propre à ses domaines		



*Dispositions particulières propres aux cadres*

<b>Technicité</b>	connaissance théorique et pratique des questions relevant de ses fonctions	connaissances approfondies d'une ou plusieurs techniques et spécialités utilisées au sein de l'entreprise	connaissances approfondies des techniques du métier et des spécialités utilisées au sein de l'entreprise	maîtrise de l'ensemble des métiers de l'entreprise	Réelle connaissance du secteur professionnel et des métiers de l'entreprise
	mise à jour régulière de ses connaissances	très bonne connaissance des techniques connexes	connaissance approfondie des techniques connexes	conçoit l'organisation technique des projets et propose des solutions dites de "recherche et développement"	Connaissances de la gestion administrative et de la gestion du personnel
<b>Compétences par expérience ou par formation</b>	expérience confirmée au niveau des TAM. Diplôme d'ingénieur ou autre diplôme de niveau I assortis de deux années d'expérience	expérience ayant permis l'acquisition des compétences requises	expérience confirmée au niveau C2	grande expérience	personne confirmée

## **Article 5 - Salaires**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°20 du 6.10.2017, étendu par arrêté du 17.01.2018 , JO du 25.01.2018

position	Salaire annuel brut (euros)
C	31138 ,28
C 1	36172,31
C 2	36172,31
C 3	37833,01
C 4	38964,37
C 5	41621,50
D	D'un commun accord

Le salaire annuel brut correspond au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicables 1940 heures, en application des dispositions l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail.

Pour les collaborateurs sous convention de forfait jours, ce salaire annuel brut minimum pour 218 jours de travail par an a un caractère forfaitaire.

Ce forfait correspond aux conditions réelles de travail du cadre et englobe notamment les heures supplémentaires réalisées dans la limite de 1 940 heures de travail par an et conformément aux dispositions de l'article 11.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail.

Cette durée vise les périodes de travail réellement effectuées, les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles n'étant pas considérées comme des périodes de travail effectué.

## **CHAPITRE III - Durée du travail**

### **Article 6 - Convention de forfait**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°15 du 30.09.2015, étendu par arrêté du 18.12.2015, JO du 26.12.2015

Pour l'application du chapitre XI issu des avenants n° 13 et 14 du 20 juin 2000 à l'accord national du 23 décembre 1981, concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, sont considérés comme pouvant recourir aux conventions de forfait sur une base annuelle de jours de travail les salariés relevant des positions C à C4.

La convention de forfait sur une base annuelle de jours de travail doit être expressément acceptée par le salarié.

Les cadres relevant des positions C5 et D sont considérés comme des cadres dirigeants au sens de l'article L 3111-2 du code du travail.

Les salariés cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au service, à l'atelier ou à l'équipe auquel ils sont intégrés peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Ces derniers doivent donc disposer, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions, d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Le refus des salariés cadres de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

D'un commun accord entre les parties, il pourra être convenu, par convention individuelle ou par avenant au contrat de travail, d'un forfait réduit, portant sur un nombre de jours de travail compris entre 100 et 218 jours et dont la répartition sera fixée sur l'année.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours bénéficie du repos quotidien minimum de 11 heures consécutives, du repos hebdomadaire (35 heures consécutives), des jours fériés et des congés payés.

En tout état de cause, la charge quotidienne de travail doit être répartie dans le temps de façon à assurer la compatibilité des responsabilités professionnelles avec la vie personnelle du salarié la protection de la sécurité et la santé de celui-ci.

Pour y parvenir, les entreprises sont tenues d'assurer un suivi individuel régulier des salariés concernés et de mettre en place des modalités appropriées de la charge de travail.

Ainsi d'une part, il doit être mis en place un document mensuel de contrôle du nombre de jours travaillés.

Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Établi mensuellement selon les modalités convenues entre l'entreprise et le salarié concerné, ce document rappellera en outre la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail raisonnables.

D'autre part, au minimum chaque année, un entretien annuel doit être organisé entre le salarié soumis au forfait jours et son supérieur hiérarchique pour évoquer notamment l'organisation du travail, la charge de travail et l'adéquation de celle-ci aux nombres de jours travaillés.

Un point sera alors fait notamment sur la charge de travail du salarié, de l'organisation de son travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale. L'objectif est de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours prévu par la convention de forfait et de mettre en œuvre les actions correctives en cas d'inadéquation constatée. Dans un tel cas, l'employeur adressera des propositions d'actions correctives au salarié, puis les parties donneront leur appréciation sur l'efficacité des actions correctives mises en œuvre lors d'un deuxième entretien qui devra se tenir dans les trois mois qui suivent le premier.

Enfin, en complément de l'entretien annuel, des entretiens pourront être organisés régulièrement à la demande écrite du salarié concerné pour faire un point sur sa charge de travail et notamment en cas de surcharge.

Cet entretien aura lieu au plus tard dans le mois qui suit la demande individuelle écrite du salarié.

Les cadres relevant des positions C5 et D sont considérés comme des cadres dirigeants au sens de l'article L.3111-2 du Code du Travail.

Ces cadres dirigeants bénéficient d'un forfait sans référence horaire.

Ce sont les cadres auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération comprise dans les quatre salaires les plus élevés de l'entreprise ou l'établissement.

Pourront aussi être concernés les cadres à qui sont confiés des responsabilités importantes dans l'organisation générale et la bonne marche de l'entreprise, notamment lorsque celle-ci est de petite taille, et qui sont amenés à assumer de ce fait des responsabilités équivalentes à celles du chef d'entreprise en l'absence de ce dernier.

## **CHAPITRE IV – Déplacements et frais professionnels**

### **Article 7 - Frais de déplacement professionnels**

En vigueur étendu

Les frais de déplacements professionnels et de représentation, à l'exception notamment des trajets domicile lieu de travail aller et retour, sont indemnisés soit aux frais réels sur présentation de justificatifs, soit de manière forfaitaire selon un barème fixé par écrit, et en tout état de cause dans la limite d'exonération fixée par les organismes de protection sociale compétents.

Notamment, si de par leurs fonctions et la situation du chantier ou de la clientèle visitée, les cadres ne peuvent regagner ni l'entreprise, ni leur domicile pour le déjeuner, les frais de repas sont remboursés sur justificatifs dans la limite d'exonération fixée par les organismes de protection sociale compétents.

### **Article 8 - Frais occasionnés par le changement d'emploi**

En vigueur étendu

En cas de changement de lieu d'emploi impliquant un déménagement accepté par le cadre ou compatible avec une éventuelle clause de mobilité, les frais directement occasionnés pour l'intéressé et sa famille proche sont à la charge de l'entreprise et remboursés sur production de la facture acquittée.

L'estimation de ces frais est soumise à l'entreprise préalablement à leur engagement.

Les frais de changement de résidence ou de retour à la résidence initiale comprennent en particulier le remboursement du dédit éventuel à payer par le salarié à son logeur, dans la limite des dispositions légales, dans le cas où ce changement n'était pas connu du cadre en temps utile compte tenu de la durée du dédit.

Tout cadre qui, après un changement de résidence imposé par l'entreprise, est licencié, bénéficie du remboursement des frais directement occasionnés par son éventuel retour, sauf licenciement pour motif disciplinaire.

Le remboursement est effectué sur présentation des pièces justificatives et n'est dû que si le retour de l'intéressé a lieu dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement.

Si, dans la même hypothèse, le cadre licencié s'installe dans un autre lieu que celui de sa résidence initiale, il est remboursé des frais définis ci-dessus, dans la limite de ceux qu'aurait occasionnés son retour au point de départ.

## **CHAPITRE V - Rupture du contrat de travail**

### **Article 9 - Indemnité de licenciement**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°10 du 31.01.2013, étendu par arrêté du 08.08.2013, JO du 21.08.2013

Une indemnité est accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde aux salariés licenciés et ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Les périodes de suspension assimilées à du travail effectif par la loi entrent en compte dans la durée d'ancienneté susvisée.

Cette indemnité est fixée à 1/5ème de mois de salaire brut par année d'ancienneté sur la totalité de l'ancienneté auquel s'ajoutent 2/15ème de mois de salaire brut par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Dans le temps d'ancienneté tel que visé ci-dessus, il est tenu compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers 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.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

### **Article 9.1 – Indemnité de rupture conventionnelle.**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°10 du 31.01.2013, étendu par arrêté du 08.08.2013, JO du 21.08.2013

L'indemnité de rupture conventionnelle du contrat de travail ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 9 ci-dessus.

### **Article 10 - Préavis à la résiliation du contrat de travail**

En vigueur étendu

En cas de démission ou de licenciement, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, un préavis réciproque est dû, dont la durée varie en fonction de l'ancienneté acquise par le salarié dans l'entreprise :

- Un mois si l'ancienneté est inférieure à un an,
- Deux mois si l'ancienneté est comprise entre un et deux ans,
- Trois mois si l'ancienneté est supérieure à deux ans.

En cas de licenciement, le salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins six mois peut, pendant la période de préavis, bénéficier de trois jours de congé afin de s'absenter pour rechercher un emploi.

Ces jours sont rémunérés comme temps de travail et fixés d'un commun accord sous réserve d'un délai de prévenance de trois jours.

Les jours non pris ne pourront donner lieu à indemnité compensatrice.

### **Article 11 - Indemnité de départ en retraite**

En vigueur étendu

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein a droit à une indemnité de départ en retraite fixée comme suit :

- un dixième de mois par année d'ancienneté si le salarié compte entre 2 et moins de 5 ans d'ancienneté
- un mois de salaire si le salarié compte entre plus de 5 ans et moins de 10 ans d'ancienneté
- un dixième de mois de salaire plus 1/15<sup>ème</sup> au-delà de 10 ans d'ancienneté

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de départ en retraite est égal à 1/12<sup>ème</sup> de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

Le salarié est tenu, en outre, de respecter un délai de préavis :

- de 2 mois si le salarié justifie d'une ancienneté inférieure à 2 ans
- de 6 mois s'il justifie d'une ancienneté d'au moins 2 ans.

### **Article 12 - Indemnité de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°10 du 31.01.2013, étendu par arrêté du 08.08.2013, JO du 21.08.2013

Le salarié a droit à celle des indemnités suivantes, qui lui est la plus favorable :

- Soit l'indemnité légale de licenciement,
- Soit l'indemnité de départ à la retraite fixée par la convention collective.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur n'est possible que dans le cadre légal ou réglementaire, un préavis de 6 mois devant être observé.

## **CHAPITRE VI - Prévoyance santé et retraite supplémentaire**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°19 du 24.05.2017, étendu par arrêté du 13.12.2017, JO du 22.12.2017

### **Article 13 - Préambule**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°19 du 24.05.2017, étendu par arrêté du 13.12.2017, JO du 22.12.2017

Les salariés bénéficiant du statut de technicien agent de maîtrise ou de cadre relevant de l'AGIRC bénéficient désormais d'un régime collectif de protection sociale conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire selon les modalités et garanties établies par l'accord national du 15 juin 2012, tel que modifié par l'avenant n°3 du 24 mai 2017.

En conséquence, les organisations signataires conviennent que la convention collective nationale du 10 octobre 2008 fixe, d'une part, les taux de cotisations des garanties de prévoyance, d'autre part, les taux de la retraite supplémentaire et enfin les taux de cotisations de la garantie frais de santé.

Taux de cotisations et répartitions

#### 4. Garanties de prévoyance

En contrepartie des garanties fixées par l'avenant 3 à l'accord collectif du 15 juin 2012, le taux global de la cotisation prévoyance est fixé à :

- 2,06 % sur la tranche A (salaire limité au plafond des assurances sociales agricoles) ;
- 3,30 % sur les tranches B et C (salaire compris entre 1 fois et 8 fois le plafond des assurances sociales agricoles).

Un taux d'appel peut être fixé chaque année par la commission paritaire de suivi en fonction des résultats du régime.

Pour 2018, le taux d'appel est de 100%.

Concernant le risque incapacité temporaire :

- La garantie correspondant à l'obligation de mensualisation de l'employeur est à la charge exclusive de celui-ci et correspond à une cotisation de 0.35% sur la tranche A et de 0,56 % sur les tranches B et C ;
- La garantie correspondant au relais mensualisation est, quant à elle, à la charge exclusive du salarié et correspond à une cotisation de 0,29 % sur la tranche A et de 0,81% sur les tranches B et C.

## 5. Garanties frais de santé

La cotisation mensuelle frais de santé, toutes taxes comprises au jour de la signature du présent avenant, est égale à :

- 2,61% de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,89 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation mensuelle est de 1,70 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,23 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Un taux d'appel pour cette partie de la cotisation peut être fixé chaque année par la commission paritaire de suivi en fonction des résultats du régime.

Pour 2018, le taux d'appel est de 100%.

- 1,26% du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié. Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation mensuelle est égale à 1,14 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Toute nouvelle taxe, charge, contribution ou majoration de ces dernières qui entrerait en vigueur postérieurement à la date de signature du présent avenant et dont la répercussion ne serait pas interdite, sera automatiquement répercutée sur les présentes cotisations après consultation et avis préalable de la commission paritaire de suivi.

## 6. Garantie de retraite complémentaire

Conformément à l'évolution du régime de protection sociale, mis en place par la convention collective nationale de 1952, les garanties de retraite complémentaire initialement gérées par l'agriculture ont été confiées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1997 aux institutions de retraite complémentaire ARRCO/AGIRC et le resteront.

Les prestations, les cotisations afférentes ainsi que les modalités de versement de celles-ci sont définies comme étant celles applicables aux régimes ARRCO et AGIRC en vigueur et définies par lesdits régimes.

A la date du 1<sup>er</sup> janvier 2015, le taux est fixé à (hors taux d'appel) :

- 8 % (tranche A) au titre de la retraite complémentaire ARRCO, répartie à raison de 62 % à la charge de l'employeur et 38 % à la charge du salarié (soit 4,96% à la charge de l'employeur et 3,04 % à la charge du salarié) ;



- 16,44 % (tranches B et C) au titre de la retraite complémentaire AGIRC, répartie à raison de 62,04 % à la charge de l'employeur et 37,96 % à la charge du salarié (soit 10,20 % à la charge de l'employeur et 6,24% à la charge du salarié).

Ces cotisations sont versées aux institutions de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC auxquelles doivent adhérer les entreprises ou exploitations agricoles entrant dans le champ d'application de la présente convention (à ce jour la CAMARCA, ou toute autre institution désignée pour l'ARRCO, et AGRICA retraite AGIRC).

Toute nouvelle entreprise créée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 a l'obligation de cotiser auprès de la CAMARCA.

#### **Article 14 - Retraite supplémentaire**

En vigueur étendu

Les cadres sont couverts par un régime de retraite supplémentaire géré par la CPCEA, institution de prévoyance sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris, et régie par les dispositions de l'article L.727-2-II du code rural.

Le taux de cotisation est de 3% du salaire brut tranche A, réparti à hauteur de 1,86 % à la charge de l'employeur, 1,14 % à la charge du salarié.

#### **Article 15 - Incapacité temporaire**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n°7 du 15.06.2012, étendu par arrêté du 20.11.2012, JO du 27.11.2012

En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie, dûment constaté par certificat médical et pouvant donner lieu à contre-visites, le cadre continue à percevoir l'intégralité de sa rémunération mensuelle nette dans les conditions suivantes :

- ancienneté requise : 6 mois
- franchise : nulle
- durée d'indemnisation : 20 jours par arrêt

Plusieurs arrêts successifs peuvent être indemnisés au titre des dispositions qui précèdent, sans toutefois dépasser, au cours d'une même année civile, 40 jours compte tenu de l'ancienneté du cadre au début de sa maladie.

La durée de l'indemnisation s'entend par maladie et non par année civile. Il en résulte que, si une maladie se prolonge plusieurs années, chaque année civile nouvelle n'ouvrira pas un nouveau droit aux indemnités d'arrêt de travail.

Les appointements versés sont ceux que le cadre aurait perçus s'il avait travaillé.

Les appointements versés par l'entreprise au salarié, en application du présent article, seront diminués chaque mois du montant des prestations en espèces allouées à l'intéressé, au titre des assurances sociales agricoles, de la CPCEA et de toute autre caisse d'assurance ou de prévoyance à laquelle adhère l'entreprise.

*Dispositions particulières propres aux cadres*

En cas d'accident du travail, de maladie professionnelle, de trajet ou de maternité, les indemnités journalières de base et complémentaires seront versées par les assurances sociales agricoles et la CPCEA sans délai de carence ».

En tout état de cause, l'indemnisation versée au titre de l'incapacité temporaire ne doit pas excéder 100% du salaire net du salarié ».

Les dispositions qui précèdent s'entendent sous réserves du respect des obligations légales liées à la loi de mensualisation.

## **ANNEXE 2 à l'avenant n°12 du 18 septembre 2013**

### **Disposition légale sur la portabilité**

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail, ou le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.