

# Convention collective de travail

de l'horticulture  
2015–2018

Jardin Suisse

Unternehmerverband Gärtner Schweiz  
Associazione svizzera imprenditori giardinieri  
Association suisse des entreprises horticoles

gbs  
Grüne Berufe  
Schweiz



---

## Une branche particulière exige des solutions spécifiques

La présente Convention collective de travail (CCT) a été négociée entre l'association professionnelle Grüne Berufe Schweiz GBS et JardinSuisse, l'Association suisse des entreprises horticoles.

Elle est le produit d'une série de CCT antérieures. La première CCT de la branche a été conclue dès 1943 entre les organisations précédentes des actuels partenaires.

Au cours des décennies écoulées, la CCT est devenue un dispositif contractuel moderne. Elle prend en compte les réalités particulières de la branche. Cette dernière est marquée par les plantes, lesquelles sont au cœur de son activité. Cela exige entre autres de la flexibilité dans le temps de travail.

Les partenaires sociaux sont conscients du fait que les intérêts des employeurs et des employés ne coïncident pas toujours. Mais ce qui importe, c'est que les parties soient désireuses de trouver des solutions acceptables pour les deux parties dans la CCT. C'est de cette façon que les partenaires assurent des emplois, protègent les employés et permettent aux employeurs de se maintenir sur le marché. Avec la présente convention, les partenaires sont convaincus d'avoir obtenu ce qu'il y a de mieux pour la branche.

---

## **JardinSuisse**

### **Association suisse des entreprises horticoles**

JardinSuisse représente plus de 1700 entreprises dans les secteurs du paysagisme, des pépinières, du commerce de détail horticole, des produits de la floriculture et des fleurs coupées.

#### **Utilité pour les membres**

L'association s'engage avec persévérance en vue d'assurer les meilleures conditions-cadre économiques possibles pour la branche et de renforcer ses membres. Pour cela, nous incorporons les intérêts de notre branche dans le processus de préparation des lois et des ordonnances et nous assistons la branche dans la mise en œuvre des règlements et des lois existants. Pour répondre aux conditions de nos activités quotidiennes qui sont propres à la branche, nous négocions une convention collective de travail spécifique. Nous mettons à la disposition de nos membres une large gamme de prestations de service.

#### **Champs d'action**

- Incorporation des intérêts de la branche dans la législation
- Relations publiques par un travail de presse, des publications, des manifestations et des participations aux salons
- Engagement dans l'information professionnelle et la promotion de la relève ; contribution à la formation initiale et continue des jardiniers
- Solutions de branche dans le domaine de la sécurité sociale, de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et dans d'autres domaines
- Fourniture d'une gamme étendue de cours et de prestations de service destinés aux membres

#### **Contact**

JardinSuisse, Tél. 044 388 53 00, [info@jardinsuisse.ch](mailto:info@jardinsuisse.ch)  
[www.jardinsuisse.ch](http://www.jardinsuisse.ch)

**Jardin** / **Suisse**

Unternehmerverband Gärtner Schweiz  
Associazione svizzera imprenditori giardinieri  
Association suisse des entreprises horticoles

---

## Grüne Berufe Schweiz

### Des jardiniers pour des jardiniers

L'organisation des employés GBS est l'association professionnelle pilote des personnes travaillant dans l'horticulture et la floriculture ainsi que de celles qui sont actives dans des professions apparentées.

#### Utilité pour les membres

L'association est quasi exclusivement dirigée par des personnes qui travaillent dans la Branche verte. Elles ont une connaissance des besoins de la branche qui est basée sur leur expérience personnelle. Depuis des décennies, les organisations antérieures et la GBS ont été en mesure d'élaborer une CCT avec l'association des employeurs JardinSuisse et d'améliorer ainsi constamment les conditions de travail dans la branche. La GBS aborde les questions en matière de formation initiale et continue, de dispositions légales et d'attribution de contrats. Nous mettons à la disposition de nos membres une large gamme de prestations de service.

#### Champs d'action

- Préservation, promotion et amélioration des conditions de la profession
- Renseignements sur le droit du travail en cas de litiges qui résultent de la relation de travail
- Promotion et élaboration de règlements en faveur de conditions de travail progressistes par la conclusion de conventions collectives de travail
- Représentation des demandes des employés au sein des commissions et des comités
- Soutien à la formation continue, organisation de conférences et d'excursions
- Augmentation du degré d'organisation des employés

#### Contact

Grüne Berufe Schweiz, Tél. 044 377 54 31, [info@gbs-gruene-berufe.ch](mailto:info@gbs-gruene-berufe.ch)  
[www.gbs-gruene-berufe.ch](http://www.gbs-gruene-berufe.ch)

<b>I. Objectifs</b>	<b>8</b>
<hr/>	
<b>II. Parties contractantes</b>	<b>8</b>
1   Parties contractantes	8
<hr/>	
<b>III. Champ d'application</b>	<b>9</b>
2   Application territoriale	9
3   Application au plan des entreprises	9
4   Application au plan des personnels	9
<hr/>	
<b>IV. Rapports de travail</b>	<b>9</b>
5   Rapports de travail	9
<hr/>	
<b>V. Droit d'association, exercice de fonctions publiques</b>	<b>10</b>
6   Droit d'association	10
7   Exercice de fonctions publiques	10
<hr/>	
<b>VI. Contrats d'adhésion / émoluments</b>	<b>11</b>
8   Contrats d'adhésion	11
9   Emoluments	11
<hr/>	
<b>VII. Divergences d'opinion / procédure de conciliation</b>	<b>11</b>
10   Divergences d'opinion	11
11   Procédure de conciliation	11
<hr/>	
<b>VIII. Application de la CCT / Commission professionnelle paritaire</b>	<b>12</b>
12   Commission professionnelle paritaire	12
<hr/>	
<b>IX. Obligations des parties contractantes entre elles</b>	<b>12</b>
13   Respect de la CCT	12
14   Violations de la CCT	12
15   Droit d'information et de consultation	13
16   Modifications de la CCT	13
17   Publication de la CCT	13
18   Durée de la CCT	13
<hr/>	
<b>X. Frais d'exécution</b>	<b>14</b>
19   Prise en charge des frais d'exécution	14
<hr/>	
<b>Réglementations normatives</b>	<b>14</b>

**Impressum**

© 2015

Editeur:  
JardinSuisse

Mise en page:  
Binkert Partner, Zurich

Impression:  
Kyburz Druck, Dielsdorf

<b>XI. Obligations des employeurs</b>	<b>14</b>	50   Débours pour travaux à l'extérieur de l'entreprise	25
20   Rapports de travail	14	51   Indemnité pour l'utilisation du véhicule privé	25
21   Collaboration avec les employés	15	52   Repas et logement	26
22   Certificat de travail	15	53   Paiement du salaire	26
23   Interdiction du travail au noir	15	54   Négociations salariales	26
<b>XII. Droits et obligations des employés</b>	<b>15</b>	<b>XVI. Prestations sociales</b>	<b>26</b>
24   Devoir de diligence	15	55   Obligation de continuer à payer le salaire en cas d'empêchement de travailler par maladie	26
25   Protection de la santé et prévention des accidents	16	56   Versement du salaire en cas de maternité	27
26   Interdiction du travail au noir	16	57   Médecin-conseil	27
27   Obligation de reddition des comptes et de restitution	16	58   Caisse maladie	28
28   Heures de travail supplémentaires	16	59   Assurance accident / empêchement pour cause d'accident	28
29   Respect des instructions	17	60   Paiement du salaire lors du service militaire, civil et de protection civile	28
30   Responsabilité civile	17	61   Décès de l'employé	28
<b>XIII. Formation continue</b>		62   Décès de l'employeur	28
31   Formation continue personnelle	18	63   Prévoyance professionnelle (2 <sup>e</sup> pilier)	29
32   Formation continue spécifique	18	<b>XVII. Fin des rapports de travail</b>	<b>30</b>
<b>XIV. Horaire de travail, vacances, jours fériés, absences</b>	<b>18</b>	64   Résiliation en général	30
33   Durée du travail	18	65   Temps d'essai	30
34   Semaine de 5 jours	19	66   Résiliation après le temps d'essai	30
35   Respect des horaires	19	67   Motifs de la résiliation, résiliation abusive	30
36   Temps de récupération anticipé	20	68   Résiliation par les employeurs en temps inopportun	31
37   Durée des vacances	20	69   Résiliation par les employés en temps inopportun / Interdiction de résiliation pour les employés	32
38   Réduction du temps de vacances / Fixation des dates	20	70   Résiliation immédiate	32
39   Salaire pendant les vacances	20	71   Résiliation immédiate injustifiée	32
40   Jours fériés	21	72   Non-entrée en service ou abandon immédiat de l'emploi	33
41   Indemnisation des jours fériés	21	73   Préservation des droits acquis	33
42   Calcul des indemnités de vacances et jours fériés	21	<b>Signatures</b>	<b>34</b>
43   Absences lors d'événements particuliers	21		
<b>XV. Salaires, majorations</b>	<b>22</b>		
44   Salaire au mérite	22		
45   Salaire horaire, mensuel et annuel	22		
46   Salaires minimaux	22		
47   Treizième salaire	24		
48   Heures et travail supplémentaires	24		
49   Service de garde du week-end, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés	25		

## I. Objectifs

Les parties contractantes sont convaincues de pouvoir satisfaire les exigences, résoudre de manière optimale les problèmes liés à la pratique de la profession en agissant ensemble, en appliquant un vrai partenariat et en ayant pour objectifs :

- de promouvoir de façon équitable les intérêts des organisations professionnelles pour le bien commun des employeurs et employés,
- de créer un règlement de travail progressiste pour tous les partenaires et d'assurer ainsi une paix du travail durable,
- de conclure leurs accords de bonne foi et d'honorer leurs intérêts respectifs dans le respect mutuel lors la mise en pratique des conventions,
- de défendre les intérêts communs tels que
  - la promotion de la sécurité au travail, de la santé et de la prévention,
  - la promotion de la formation initiale, continue et supérieure,
  - la promotion de la qualité,
  - l'édition et la réalisation de conditions de soumission modernes,
  - les emplois stables et réguliers,
  - l'adjudication de travaux horticoles publics exclusivement aux entreprises signataires de la CCT et en respectant les termes,
  - la lutte contre la concurrence déloyale appliquant des prix de dumping,
  - la lutte contre la non application des clauses de la CCT.

**Dans ce but, les parties contractantes conviennent de ce qui suit :**

---

## II. Parties contractantes

### 1 | Parties contractantes

La présente convention collective de travail (ci-après appelée CCT) est conclue entre JardinSuisse, Association suisse des entreprises horticoles (ci-après appelée JS) d'une part et l'association professionnelle Grüne Berufe Schweiz (ci-après appelée GBS) d'autre part.



---

## III. Champ d'application

### 2 | Application territoriale

La présente CCT s'applique à tout le territoire suisse pour autant qu'une autre CCT locale ou régionale avec force obligatoire ne soit pas en vigueur ou qu'il n'existe pas de contrat-type de travail cantonal applicable. Les détails sont fixés dans les réglementations des salaires spécifiques des branches. Dans les cantons de Genève, du Valais et de Vaud, elle n'est applicable que pour les pépinières.

### 3 | Application au plan des entreprises

La présente CCT s'applique à toutes les entreprises de l'horticulture membres de JS et à tous les rapports de travail des employés occupés dans ces entreprises, à savoir : les établissements horticoles spécialisés dans les plantes en pots et les fleurs coupées, les pépinières (à l'exception des pépinières fruitières agricoles), les cultures de plantes vivaces et d'arbustes ainsi que les entreprises d'entretien et d'aménagement de jardins. La CCT s'applique aux centres de jardinage pour autant que ceux-ci ne soient pas déjà soumis à une autre CCT.

### 4 | Application au plan des personnels

- 4.1 La CCT ne s'applique pas aux parents, conjoints et enfants des propriétaires de l'entreprise ainsi qu'aux membres de la direction, cadres et apprentis.
- 4.2 Les entreprises soumises à la loi sur le travail sont tenues d'appliquer, outre les dispositions suivantes, les prescriptions de la LTr (RS 822.11).
- 4.3 Demeurent réservées les prescriptions du CO dans la mesure où la présente CCT ne contient pas de dispositions correspondantes.
- 4.4 Des dispositions plus favorables aux employés que celles stipulées dans la présente CCT peuvent être conclues entre les parties.

---

## IV. Rapports de travail

### 5 | Rapports de travail

- 5.1 Pour atteindre les objectifs de cette CCT, les parties contractantes s'engagent à une collaboration loyale et au respect strict de celle-ci.
- 5.2 Les parties contractantes s'engagent au respect de l'obligation de paix sociale absolue.
- 5.3 Les parties contractantes soutiennent l'esprit de collaboration entre employeurs et employés en entreprise, dans le sens de cette CCT.

- 5.4 Les parties contractantes soutiennent la formation initiale et continue permanente (notamment professionnelle) des collaborateurs. Ils encouragent de concert, dans le sens des articles 31 et 32 de cette CCT, les efforts fournis par la branche pour la formation initiale et continue. Les employeurs motivent leurs employés à fréquenter de telles sessions de formation et leur en facilitent l'accès.
- 5.5 Les parties contractantes s'investissent ensemble pour assurer la sécurité, l'hygiène et l'ordre sur les places de travail.
- 5.6 Les parties contractantes combattent la concurrence déloyale, travail au noir et au gris. Par conséquent, elles s'engagent à intervenir partout où de tels cas sont portés à leur connaissance et de sommer autant les employeurs que les employés à respecter un comportement conforme à la CCT par le truchement de la Commission professionnelle paritaire.
- 5.7 Les parties contractantes souhaitent également collaborer dans d'autres domaines spécifiques et économiquement importants de la branche en définissant des objectifs communs afin de trouver des solutions concrètes.
- 5.8 Les parties contractantes s'engagent à encourager leurs membres à respecter les dispositions de la CCT.
- 5.9 Les parties contractantes conviennent, dans le sens de l'art. 357b du CO, que chacune d'elles peut exiger le respect de la CCT de la part des employeurs et employés concernés. Pour faire valoir leurs droits, elles sont représentées par la Commission professionnelle paritaire, respectivement par l'organe mandaté par cette dernière.
- 5.10 Les parties contractantes font en sorte que les prestations des partenaires sociaux soient également reconnues à leur juste valeur au plan des soumissions publiques. Elles poursuivent l'objectif de collaborer, dans la mesure du possible, à l'établissement et à la réalisation des règles de soumission.

---

## V. Droit d'association, exercice de fonctions publiques

### 6 | Droit d'association

Par la ratification de cette CCT, le droit d'association (liberté d'affiliation ou non aux associations professionnelles contractantes) ne doit pas être atteint.

### 7 | Exercice de fonctions publiques

Les absences et questions salariales liées à l'exercice de fonctions publiques doivent être réglées individuellement.

## VI. Contrats d'adhésion / émoluments

### 8 | Contrats d'adhésion

- 8.1 Les parties contractantes s'engagent ensemble à acquérir l'adhésion d'entreprises non affiliées à l'association JS par la signature de contrats d'adhésion.
- 8.2 Ces contrats d'adhésion nécessitent l'approbation des parties contractantes, selon l'art. 1 de la CCT.
- 8.3 Les contrats d'adhésion sont soumis à un délai de résiliation de six mois et sont conclus pour toute la durée de cette CCT. La résiliation d'un contrat d'adhésion n'a aucune influence sur la validité de cette CCT.

### 9 | Emoluments

- 9.1 La couverture des frais des parties contractantes liés aux contrats d'adhésion est à la charge des entreprises adhérentes. Ces dernières paient, indépendamment des frais d'exécution selon l'art. 19.1 de la CCT, un émolument annuel fixé comme suit :

Pour une masse salariale de	Emolument
jusqu'à CHF 100 000.–	CHF 300.–
de CHF 100 001.– à CHF 500 000.–	CHF 600.–
de CHF 500 001.– à CHF 1 000 000.–	CHF 1 000.–
plus de CHF 1 000 001.–	CHF 1 200.–

- 9.2 Pour justifier de la masse salariale déclarée, un décompte de cotisations AVS définitif doit être présenté à la Commission professionnelle paritaire ou à l'organe désigné par celle-ci. Les contrats d'adhésion n'entrent en vigueur qu'après paiement des émoluments appropriés et l'aval de la Commission professionnelle paritaire.

## VII. Divergences d'opinion / procédure de conciliation

### 10 | Divergences d'opinion

Les éventuels différends concernant l'application et l'interprétation de cette convention doivent être documentés et présentés lors des négociations directes entre les partenaires.

### 11 | Procédure de conciliation

- 11.1 Tous conflits ou divergences d'opinions collectifs au sein d'une entreprise doivent être soumis pour conciliation à la Commission professionnelle paritaire.
- 11.2 Si l'entente ne peut être réalisée, le différend peut être porté devant l'Office fédéral

de conciliation. Ledit office tente d'apporter une solution à l'amiable. Les frais de procédures sont partagés à parts égales entre les parties quel que soit le résultat de la procédure de conciliation.

---

## VIII. Application de la CCT / Commission professionnelle paritaire

### 12 | Commission professionnelle paritaire

- 12.1 Dans le but à veiller à l'application de la CCT, les parties nomment une Commission professionnelle paritaire.
- 12.2 Cette Commission professionnelle paritaire est composée de trois représentants des employeurs et trois des employés.
- 12.3 Les représentants nomment un président en leur sein. La présidence alternée entre représentants des employeurs et représentants des employés intervient tous les deux ans. Par ailleurs, la Commission professionnelle paritaire se constitue elle-même et édicte un règlement.
- 12.4 En cas de soupçons fondés ou sur notification, la Commission professionnelle paritaire est en droit d'effectuer des contrôles quant au respect des termes de la CCT ou d'en déléguer le pouvoir à des tiers.
- 12.5 La Commission professionnelle paritaire prend toutes les mesures nécessaires en vue de l'application de la CCT. Elle peut déléguer ces tâches.

---

## IX. Obligations des parties contractantes entre elles

### 13 | Respect de la CCT

En présence de soupçons fondés, l'organe de contrôle désigné par la Commission professionnelle paritaire doit effectuer des vérifications auprès des employeurs quant au respect des dispositions de cette CCT. Les employeurs soumis à un contrôle doivent présenter spontanément et sans exception tous les documents déterminants exigés et nécessaires au contrôle dans les 30 jours, notamment le registre du personnel et les décomptes salariaux.

### 14 | Violations de la CCT

- 14.1 Si, lors des contrôles, des violations dans l'application de la CCT sont constatées, les frais de contrôle sont à la charge de l'entreprise fautive.
- 14.2 Les employeurs qui contreviennent aux dispositions de la CCT sont sommés par la Commission professionnelle paritaire d'effectuer des paiements rectificatifs. De plus,

ils doivent supporter les frais de la procédure. Les paiements rectificatifs et les frais de procédures sont à effectuer dans un délai d'un mois après réception de la décision.

14.3 Si les délais ne sont pas respectés, la Commission professionnelle paritaire fera appel à un tribunal ordinaire.

14.4 Les parties contractantes selon l'article 1 de la CCT sont habilitées, pour les employeurs et employés impliqués, à entreprendre une action en exécution de prestation suite aux revendications résultant des contrôles.

## 15 | Droit d'information et de consultation

Au sein de l'entreprise, les employés, le cas échéant leurs représentants, peuvent prétendre au droit d'information et de consultation, selon les articles 9 et 10 de la Loi fédérale sur l'information et la consultation des employés dans l'entreprise (Loi sur la participation, SR 822.14). Dans les entreprises occupant au moins cinquante travailleurs, ceux-ci peuvent, en vertu de l'article 3 de la Loi sur la participation, élire parmi eux des représentants, regroupés en une ou plusieurs représentations. Les articles 5 et 6 de la Loi sur la participation en régissent les conditions.

## 16 | Modifications de la CCT

16.1 Durant la période de validité de la CCT, chaque partie contractante est en droit de soumettre des propositions d'adaptation des différentes dispositions de la partie normative ainsi que du règlement d'autres points liés à la CCT.

16.2 Les motions des parties sont traitées loyalement. Si les parties ne parviennent pas à un accord, elles ont la possibilité d'engager une procédure de conciliation selon l'article 11 de la CCT.

## 17 | Publication de la CCT

Les parties contractantes auront soin de porter à la connaissance de toutes les entreprises ainsi qu'à leurs employés les teneurs de la CCT.

## 18 | Durée de la CCT

18.1 La présente CCT entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Elle est conclue pour une durée de quatre ans, soit jusqu'au 31 décembre 2018.

18.2 Chaque partie contractante peut résilier sa participation par courrier recommandé en respectant un délai de six mois, la première fois au 31 décembre 2018.

18.3 Sans résiliation d'une des parties contractantes, la CCT se prolonge tacitement pour une année supplémentaire.

---

## X. Frais d'exécution

### 19 | Prise en charge des frais d'exécution

- 19.1 Pour chaque entreprise soumise à la CCT est effectué un versement sur un compte dédié de la Commission professionnelle paritaire.
- 19.2 D'éventuelles dépenses liées à l'exécution de la CCT sont réglées à partir de ce compte, pour autant qu'elles ne soient pas imputables à un employeur défaillant selon l'article 14.2 de la CCT.
- 19.3 Les émoluments versés pour les contrats d'adhésion (art. 8 CCT) et les frais de procédure au sens de l'article 14.2 de la CCT sont collectés par le secrétariat de la Commission professionnelle paritaire et versés sur le compte de cette dernière.
- 19.4 Le recours à l'Office fédéral de conciliation est supporté à parts égales par les parties contractantes, conformément à l'article 11.2 de la CCT.
- 19.5 Le secrétariat et les activités de la Commission professionnelle paritaire sont financés via le compte de cette dernière.
- 19.6 Chaque année, la Commission professionnelle paritaire valide le rapport annuel et les comptes de la Caisse paritaire.
- 19.7 Les détails y afférents font l'objet d'un règlement distinct. Ce règlement ne s'applique qu'aux quatre années de validité du présent contrat.

---

## Réglementations normatives

---

## XI. Obligations des employeurs

### 20 | Rapports de travail

- 20.1 Les dispositions de la CCT sur la conclusion, le contenu et la fin des rapports de travail sont applicables immédiatement et pendant la durée de la CCT pour les employeurs et employés soumis à la CCT, sans exception, à moins qu'elle ne le stipule différemment.
- 20.2 La CCT en vigueur doit être remise à chaque employé lors de son entrée en service. Elle doit également être mise en ligne sur les sites Internet des partenaires sociaux.
- 20.3 Les arrangements entre employeurs et employés soumis à la CCT et qui contreviennent aux dispositions impératives de la loi ou de la CCT sont nuls et non avenue ; ils sont remplacés par les dispositions appropriées de la CCT, respectivement de la loi.

## 21 | Collaboration avec les employés

- 21.1 Les employeurs adoptent vis-à-vis de leurs employés une attitude de partenariat. Ils respectent et protègent leur personnalité et tiennent compte de leur état de santé dans leur travail.
- 21.2 Les employeurs donnent des instructions claires et précises. Ils tiennent compte de l'âge, de l'expérience, de la formation ainsi que de la position des employés dans l'entreprise.
- 21.3 Les employeurs prennent des mesures adéquates pour la protection de la vie et de la santé des employés. Les employeurs et employés collaborent ensemble dans la prévention des accidents et la protection de la santé et s'en informent mutuellement. L'équipement de protection nécessaire à cet effet est mis à disposition par l'employeur à titre gratuit, conformément à l'article 27 et suivants de l'OLT 3.
- 21.4 Les employeurs mettent en place des procédures d'activités professionnelles de manière à éviter aux employés les risques d'accidents et la contraction de maladies.

## 22 | Certificat de travail

- 22.1 Sur demande des employés, les employeurs sont tenus, en tout temps, de leur rédiger un certificat de travail ; la teneur de ce dernier doit informer de la nature et de la durée des rapports de travail, ainsi que de la qualité et de la conduite des employés.
- 22.2 Sur demande expresse des employés, le certificat sera limité à la nature et à la durée des rapports de travail (art. 330a al. 2 CO).
- 22.3 A la fin de l'engagement, les employeurs établissent à l'attention des employés un certificat de travail ou, sur demande de ces derniers, une simple attestation.

## 23 | Interdiction du travail au noir

En occupant des collaborateurs, les employeurs ne doivent, ni par négligence, ni sciemment, transgresser ou inciter à contrevenir au sens de l'article 321a al. 3 CO.

---

## XII. Droits et obligations des employés

### 24 | Devoir de diligence

- 24.1 Les employés sont tenus d'exécuter avec soin le travail qui leur est confié et de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.
- 24.2 Ils sont tenus d'utiliser, selon les règles en la matière, les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques ainsi que les véhicules des employeurs ; ils doivent les traiter avec soin, de même que le matériel mis à leur

disposition pour l'exécution de leur travail.

- 24.3 Les employés doivent acquérir toutes les connaissances nécessaires quant à leur maniement.
- 24.4 Pendant la durée du contrat, les employés ne doivent pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets d'exécution et d'affaires dont ils ont pris connaissance au service des employeurs ; ils sont tenus de garder le secret même après la fin des rapports de travail dans la mesure où l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes des employeurs. Il est interdit aux employés de faire entrer des tierces personnes dans l'entreprise sans l'autorisation des employeurs.
- 24.5 L'observation et la connaissance de faits pouvant nuire aux employeurs sont à communiquer sans délai aux propriétaires de l'entreprise, aux supérieurs hiérarchiques ou à leurs adjoints.

## **25 | Protection de la santé et prévention des accidents**

- 25.1 Les employés soutiennent les employeurs dans les démarches qui visent à protéger la santé et à prévenir les accidents. Ils sont tenus d'observer strictement les instructions des employeurs visant à la prévention des accidents.
- 25.2 En cas de négligence du devoir de diligence approprié, les employés peuvent être tenus responsables du dommage qu'ils ont causé.

## **26 | Interdiction du travail au noir**

- 26.1 Durant les rapports de travail (incluant vacances et temps libre), les employés ne sont pas en droit d'exercer d'activité rémunérée en faveur de tiers.
- 26.2 La contravention à cette disposition peut avoir pour conséquence le refus de verser le salaire afférent aux vacances et donne droit aux employeurs, après une mise en demeure écrite avec indication des conséquences en cas de récidive, à résilier le contrat avec effet immédiat.

## **27 | Obligation de reddition des comptes et de restitution**

A la fin des rapports de travail, au plus tard le dernier jour, les employés restituent aux employeurs tous les outils de travail et l'ensemble des documents qui leur ont été nécessaires pour l'exercice de leur travail, y compris ceux qu'ils ont établis et utilisés.

## **28 | Heures de travail supplémentaires**

Si les circonstances l'exigent, les employés sont tenus d'exécuter des heures supplémentaires dans la mesure où ils peuvent s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le leur demander (voir art. 48 de la CCT).



## 29 | Respect des instructions

29.1 Les employés appliquent fidèlement les instructions reçues de leur employeur, respectivement de leur supérieur hiérarchique dans l'exécution du travail qui leur est confié.

29.2 En particulier :

- en respectant l'ensemble des lois, ordonnances, prescriptions et normes applicables à la branche ;
- en rendant avec soin et à temps les rapports de travail exigés ;
- en adoptant un comportement correct à l'égard de toutes les personnes qu'ils contactent dans le cadre de l'exercice de leur profession ;
- en s'abstenant d'entreprendre toute action susceptible de léser leur employeur ou pouvant donner lieu à des réclamations ;
- durant les heures de travail, en s'abstenant de consommer des boissons alcoolisées et autres stupéfiants ;
- si leur employeur l'exige, en s'abstenant de fumer sur leur lieu de travail ;
- en informant sans délai leur employeur ou ses adjoints en cas d'empêchement de travailler ;
- en vouant une attention particulière à la formation des apprentis dont ils ont la charge ;
- en s'investissant dans leur formation continue personnelle, en particulier dans la formation professionnelle.

## 30 | Responsabilité civile

30.1 Les employés répondent de tous les dommages qu'ils causent sciemment ou par négligence grave. Dès qu'ils constatent un dommage, ils sont tenus de l'annoncer sans délai.

30.2 La mesure de la diligence incombant aux employés est déterminée dans le contrat individuel, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances professionnelles nécessaires pour l'accomplissement du travail demandé, ainsi que des aptitudes et qualités des employés que les employeurs connaissaient ou auraient dû connaître.

30.3 Les prétentions au dédommagement doivent être annoncées dans les 30 jours au plus tard suivant le constat des responsabilités du dommage et des dégâts.

## **XIII. Formation continue**

### **31 | Formation continue personnelle**

- 31.1 Les employés soumis à la CCT sont tenus de se tenir au courant des nouvelles tendances de la profession et de suivre une formation continue régulière.
- 31.2 L'employé peut prétendre annuellement à trois jours de congé de formation. La question du paiement du salaire et des frais de cours est à régler à l'interne dans l'entreprise.

### **32 | Formation continue spécifique**

- 32.1 Les trois jours ouvrables de formation dans le domaine professionnel mentionnés à l'article 31.2 de la CCT peuvent être prolongés de trois jours supplémentaires pour des tâches particulières. Cette règle s'applique aux employés suivants :
- Experts et expertes professionnels
  - Membres de commissions de surveillance dans le domaine de la formation professionnelle
  - Employés travaillant accessoirement dans la formation des apprentis
  - Employés ayant en charge une fonction extraprofessionnelle dans une des associations d'employés ayant souscrit à la CCT et à condition qu'ils aient travaillé au moins cinq ans dans la branche
  - Employés assumant des fonctions dans le domaine de la participation ou dans les œuvres sociales de leur association
- 32.2. L'indemnisation de ces congés de formation est réglée au sein de l'entreprise. Dans la mesure où ces journées de formation spécifique sont rémunérées par les employeurs, une éventuelle indemnisation leur revient.

---

## **XIV. Horaire de travail, vacances, jours fériés, absences**

### **33 | Durée du travail**

- 33.1 Le nombre total des heures de travail annuelles est fixé dans la réglementation des salaires (art. 54 CCT) et comprend les heures d'absence pour vacances ordinaires, jours fériés, service militaire et service civil.
- 33.2 La répartition annuelle de la durée du travail (heures réglementaires) peut être effectuée en fonction des saisons et individuellement pour chaque entreprise. Elle doit être communiquée au sein de l'entreprise dans le sens d'une indication prévisionnelle. Pour les entreprises paysagères, le nombre maximal d'heures pouvant être planifié ne doit pas excéder 50 heures.
- 33.3 En cas de surcroît de travail, resp. périodes creuses, une dérogation de l'indication

prévisionnelle selon l'article 33.2 de la CCT est autorisée.

- 33.4 Pour faire face au surcroît de travail, resp. pour compenser les périodes creuses, des durées journalières de travail d'au maximum 11 heures peuvent être exigées ; pour une période raisonnable, l'horaire hebdomadaire peut ainsi atteindre 55 heures.
- 33.5 Les heures en cas de vacances, jours fériés et journées chômées isolées suite à une maladie, accidents ou autres absences, seront normalement calculées sur la base des horaires journaliers du planning de travail de l'entreprise / de l'horaire moyen de l'entreprise. La durée moyenne de travail pour le décompte des heures peut toutefois également être définie dans le règlement d'entreprise.
- 33.6 Si le temps de transport par jour pour les travaux à l'extérieur de et vers le lieu de rassemblement est de 30 minutes ou moins, il n'est pas rétribué. Si, en revanche, il dépasse 30 minutes, le temps supplémentaire est à indemniser au taux du salaire de base.
- 33.7 Si les heures supplémentaires et le travail supplémentaire ne peuvent pas être compensés en temps de congé équivalent en raison de la fin des rapports de travail, ceux-ci seront rétribués selon l'article 48.2 ou 48.5 de la CCT. Si, à l'inverse, les employés présentent un déficit horaire à la demande des employeurs, et que cela ne peut pas être compensé avant la fin du contrat de travail, la charge salariale intégrale est due par les employeurs.

### 34 | Semaine de 5 jours

Les heures de travail sont à répartir sur cinq jours de la semaine, à l'exception des semaines qui comportent un jour férié ou durant lesquelles un surcroît de travail survient ou si des heures manquantes doivent être compensées, resp. compensées d'avance.

### 35 | Respect des horaires

- 35.1 L'employé est tenu de se conformer à l'horaire de travail de l'entreprise et de justifier de sa présence en annotant le livre ou le rapport de travail.
- 35.2 Les employés doivent compenser les temps de travail perdus lors d'arrivées tardives, d'interruptions d'activité ou de départs prématurés qui leur sont imputables et n'ont pas donné lieu à une entente préalable avec les employeurs.
- 35.3 Interruption du travail quotidien, pauses
- Le travail doit être interrompu par des pauses non payées. Les employeurs en fixent, d'un commun accord, le moment et la durée. Durant la pause, les employés sont autorisés à quitter leur place de travail. Le temps de pause n'est pas compté comme temps de travail, il n'est par conséquent pas payé.
  - La pause de midi doit tenir compte des circonstances locales et peut durer jusqu'à une heure, mais au minimum une demi-heure. Elle ne compte pas comme temps de travail.

### **36 | Temps de récupération anticipé**

Si, suite à une maladie, un accident ou du service militaire obligatoire, des employés ne peuvent récupérer les heures effectuées par anticipation, ils pourront y prétendre ultérieurement, d'entente avec leur employeur.

### **37 | Durée des vacances**

- 37.1 Les jeunes employés, jusqu'à 20 ans révolus, bénéficient de 25 jours ouvrables de vacances annuellement.
- 37.2 Tous les autres employés ont droit à 22 jours ouvrables par an, la durée des vacances étant toutefois uniquement de 20 jours ouvrables dans la première année de service.
- 37.3 Pour les employés atteignant 50 ans dans l'année civile, la durée des vacances est portée à 25 jours ouvrables.

### **38 | Réduction du temps de vacances / Fixation des dates**

- 38.1 Lors d'absences de moins de deux mois dues au service militaire, à la protection civile, maladie ou accident, aucune réduction du temps de vacances n'est autorisée. Pour des durées d'absences supérieures, le droit aux vacances peut être réduit de  $\frac{1}{12}$  par mois complet supplémentaire.  
Les cours de répétition obligatoires ne comptent pas comme interruption.
- 38.2 Les employeurs fixent la date des vacances en tenant compte des souhaits des employés, dans la mesure où cela n'est pas incompatible avec les intérêts de l'entreprise.
- 38.3 Dans la mesure du possible, les parents ayant des enfants jusqu'à l'âge de fin de la scolarité obligatoire sont prioritaires pour l'octroi de temps de vacances pendant la période des vacances scolaires.
- 38.4 Les jours fériés tombant pendant les vacances et qui selon l'article 40 et suivant de la CCT doivent être compensés, ne sont pas comptés comme jours de vacances.

### **39 | Salaire pendant les vacances**

- 39.1 Durant les vacances, les employés ont droit au paiement de leur salaire complet.
- 39.2 Le temps de vacances ne peut, pendant la durée des rapports de travail, être remplacé par des prestations pécuniaires ou d'autres avantages au profit de l'employé. Par contre, les vacances dues en fin de contrat de travail et qui ne peuvent être prises pendant le délai de congé, peuvent être payées.
- 39.3 Si les employés ont déjà bénéficié de leur temps de vacances lors de la fin des rapports de travail, les employeurs sont en droit de déduire le temps de vacances excédentaire lors du versement du dernier salaire.

39.4 Il est interdit aux employés d'effectuer des travaux rémunérés au bénéfice de tiers durant leurs vacances. S'ils y contreviennent, les employeurs sont en droit de refuser le paiement du salaire pour le temps de vacances ou d'exiger son remboursement.

#### 40 | Jours fériés

40.1 Neuf jours fériés officiels tombant sur un jour ouvrable (y c. le 1<sup>er</sup> août) sont payés annuellement à 100% du salaire journalier, sans que le temps de travail doive être compensé. Sont déterminants les jours fériés du canton où est située l'entreprise.

40.2 Les employeurs doivent communiquer, au sein de l'entreprise, les jours fériés cantonaux officiels donnant droit à une indemnité.

40.3 D'autres jours fériés éventuels, cantonaux ou communaux officiels ne donnent pas obligatoirement droit à une indemnisation.

#### 41 | Indemnisation des jours fériés

41.1 L'indemnisation des jours fériés se calcule sur la base de l'horaire de travail ordinaire au tarif salarial appliqué.

41.2 Les jours fériés donnant droit à une indemnisation et qui tombent durant les vacances sont payés et ne sont pas déduits du droit aux vacances.

41.3 Les jours fériés tombant sur un dimanche ou un jour férié chômé, ne donnent pas droit à une compensation. Cette règle s'applique également aux jours fériés durant une maladie, un accident, le service militaire et les vacances non payées.

#### 42 | Calcul des indemnités de vacances et jours fériés

Pour le calcul des indemnités de vacances, jours fériés, absences, etc., on se référera aux bases de calcul stipulées dans la réglementation des salaires (point 2).

#### 43 | Absences lors d'événements particuliers

43.1 Les employés ont droit aux congés suivants sans que leur salaire soit diminué :

	Jours payés
en cas de mariage	2
en cas de naissance de propres enfants	3
en cas de décès du conjoint, parents, enfants	3
en cas de décès des beaux-parents, frère, sœur	1
pour cause de déménagement (par année)	1

43.2 L'indemnisation de ces jours d'absence se calcule selon l'horaire de travail ordinaire au tarif salarial appliqué, conformément à l'article 45.2 de la CCT.

---

## XV. Salaires, majorations

### 44 | Salaire au mérite

44.1 Le salaire brut tient compte du poste de travail, de la personnalité et de la performance des employés, ainsi que des tarifs usuels et convenus.

44.2 Les modifications de salaires selon l'article 54 de cette CCT restent réservées.

### 45 | Salaire horaire, mensuel et annuel

45.1 En règle générale, l'employeur et l'employé conviennent d'un salaire mensuel.

45.2 Le salaire horaire est calculé en divisant le salaire mensuel par le nombre d'heures de travail mensuel convenu dans la réglementation des salaires.

45.3 A la fin de chaque période de décompte – et au moins deux fois par an –, tous les employés reçoivent un relevé des heures de travail effectuées.

45.4 Si le départ des employés intervient dans l'année en cours, un décompte final est établi.

45.5 Dans la mesure où le décompte final des employés présente un déficit horaire, ce dernier peut être compensé en heures de travail durant le délai de congé. Si le déficit horaire est consécutif aux décisions des employeurs et qu'il ne peut être compensé avant la cessation des rapports de travail, les employeurs en supportent la charge (art. 324 CO).

### 46 | Salaires minimaux

46.1 Les salaires correspondent au moins aux taux déterminés dans la réglementation des salaires (art. 54 de la CCT, salaires minimaux).

46.2 Les collaborateurs avec une capacité de travail réduite peuvent se voir appliquer des salaires inférieurs aux salaires minimaux à condition que cela ait fait l'objet d'une convention signée par les deux parties. Dans la mesure où les employés perçoivent en sus, de la part des pouvoirs publics (AI, service social, etc.), une indemnité qui leur permet d'atteindre ainsi le salaire minimal, ladite convention n'a pas à être présentée à la Commission professionnelle paritaire.

Dans tous les autres cas, cette convention doit être présentée à la Commission professionnelle paritaire pour approbation.

46.3 Catégories d'employés, voir le tableau figurant à la page 23.

---

\* Les employés bénéficiant d'une formation professionnelle étrangère plus courte que celle dispensée en Suisse pourront être affectés à la classe salariale inférieure pendant la durée correspondant à la différence de temps de formation.

\*\* Les horticulteurs CFC ayant une autre orientation que le paysagisme peuvent, les deux premières années, être rémunérés comme les horticulteurs AFP.

**Entreprises paysagères (création et entretien de jardins)**

<b>Catégories</b>	<b>Définition</b>
Chef d'équipe / Contremaître	Employés au bénéfice d'une formation professionnelle supérieure reconnue réussie (chef d'équipe, spécialiste d'entretien, et similaires) ou ceux reconnus comme chef d'équipe par leur employeur.
Conseiller à la clientèle	Employés au bénéfice d'une formation professionnelle reconnue réussie ou reconnus officiellement comme tels par leur employeur.
Horticulteur diplômé avec plus de 3 ans d'expérience professionnelle dans la branche	Employés au bénéfice d'un certificat de formation (certificat fédéral de capacité CFC ou d'un diplôme étranger équivalent*) et de 3 ans au minimum d'expérience professionnelle dans la branche.
Horticulteur diplômé**	Employés au bénéfice d'un certificat de formation (certificat fédéral de capacité – CFC – ou d'un diplôme étranger équivalent*)
Horticulteur AFP	Employés au bénéfice de l'attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) d'horticulteur, orientation paysagisme.
Ouvrier jardinier	Employés sans certificat de formation ni au bénéfice de connaissances professionnelles dans la branche.

**Autres entreprises**

<b>Catégories</b>	<b>Définition</b>
Contremaître	Employés au bénéfice d'une formation professionnelle supérieure reconnue réussie (floriculteur, pépiniériste et similaires) ou reconnus comme tels par leur employeur.
Horticulteur diplômé avec plus de 3 ans d'expérience professionnelle	Employés au bénéfice d'un certificat de formation (certificat fédéral de capacité CFC ou d'un diplôme étranger équivalent*) et de 3 ans au minimum d'expérience professionnelle dans la branche.
Horticulteur diplômé	Employés au bénéfice d'un certificat de formation (certificat fédéral de capacité – CFC – ou d'un diplôme étranger équivalent*).
Horticulteur AFP	Employés au bénéfice de l'attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) d'horticulteur, orientation production.
Ouvrier jardinier	Employés sans certificat de formation ni au bénéfice de connaissances professionnelles dans la branche.
Stagiaire	Employés dans le cadre du programme de l'Union Suisse des Paysans.

46.4 D'autres catégories d'employés non mentionnées dans cette CCT peuvent être négociées individuellement entre l'employeur et l'employé.

#### **47 | Treizième salaire**

47.1 Les employés obtiennent un treizième salaire équivalant à 100% de la moyenne des salaires mensuels de l'année, calculé sur la base des horaires annualisés, selon la réglementation des salaires.

47.2 Le 13<sup>ème</sup> salaire de l'année en cours est payable au plus tard en décembre ; en cas de départ des employés, le dernier mois de la fin des rapports de travail.

47.3 Si les rapports de travail ont duré moins d'un an, le calcul du 13<sup>ème</sup> salaire se fait pro rata temporis. Le 13<sup>ème</sup> salaire pro rata temporis est versé pour les contrats de travail fixes à durée indéterminée qui ont duré plus de trois mois, et pour tous les autres contrats qui ont duré plus de six mois.

47.4 Si, pour une quelconque raison, les employés sont empêchés de travailler globalement plus de deux mois durant une année civile, le treizième salaire peut être réduit de  $\frac{1}{12}$ <sup>ème</sup> par mois supplémentaire d'absence.

#### **48 | Heures et travail supplémentaires**

48.1 Autant que possible, les heures supplémentaires sont à éviter. Si l'accomplissement d'heures supplémentaires est nécessaire et exigé, les employés sont tenus de les exécuter dans la mesure où ils peuvent s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le leur demander.

48.2 Sont considérées comme heures supplémentaires donnant droit à une indemnisation celles qui sont effectuées dans la limite des horaires journaliers selon l'article 49 de la CCT et qui dépassent les heures de travail annualisées. Les heures supplémentaires accomplies sont compensées par un congé d'une durée égale (rapport 1:1) qui doit être accordé dans les 12 prochains mois. Si pour la bonne marche de l'entreprise, la compensation s'avère impossible, les heures supplémentaires accomplies par des employés à plein temps subalternes doivent être payées avec une majoration de 25 %. Pour les employés cadres, la compensation doit être réglée à l'interne de l'entreprise.

48.3 Si la compensation s'avère possible, mais que les employés préfèrent la compensation financière, les employeurs décideront de compenser les heures supplémentaires en temps libre ou en paiement sans majoration, en tenant compte de la situation de l'entreprise.

48.4 En cas d'entrée en service, resp. de départ, en cours d'année (entre deux dates fixes), les heures supplémentaires ou manquantes sont à déterminer au prorata de la durée annuelle du travail réglementaire. Les heures manquantes en rapport avec



l'indication prévisionnelle et ne pouvant être compensées en raison d'une résiliation du contrat de la part de l'employeur ne sont pas déduites.

48.5 Est qualifié de travail supplémentaire le temps de travail fourni au-delà de la durée hebdomadaire maximale de 50 heures prévue par la Loi sur le travail. Les heures supplémentaires ne pouvant être compensées doivent être rémunérées au taux de 125%.

#### 49 | Service de garde du week-end, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

Pour le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés, la majoration compensatoire est la suivante :

Dimanches et jours fériés:	dès la veille, depuis 23h00 jusqu'à 23h00	50%
Travail de nuit:	depuis 23h00 jusqu'à 06h00	25%

La majoration de salaire n'est pas due si, dans les entreprises de production et de vente, le contrat de travail prévoit des heures de travail les dimanches et jours fériés.

Les entreprises peuvent fixer le début et la fin du travail de nuit entre 22h00 et 05h00 à condition que la majorité des employés concernés y consentent (art. 10 al. 2 LTr).

#### 50 | Débours pour travaux à l'extérieur de l'entreprise

50.1 Les employeurs remboursent aux employés tous les frais découlant de l'exécution du travail, comprenant également tous les frais d'entretien lorsque l'employé est occupé en dehors de son lieu de travail (frais effectifs).

50.2 Frais de repas : dans la mesure du possible, l'entreprise veille à ce qu'il y ait suffisamment de moyens pour se restaurer. Si ce n'est pas le cas ou que les collaborateurs ne peuvent pas rentrer chez eux ou à l'entreprise pour la pause de midi, une indemnité de repas selon la réglementation des salaires leur est due.

50.3 Les parties contractantes peuvent conclure par écrit un forfait couvrant les frais ou un règlement particulier pour les frais faisant partie intégrante du contrat de travail.

#### 51 | Indemnité pour l'utilisation du véhicule privé

51.1 Les employeurs et les employés peuvent convenir que ces derniers utilisent leur véhicule privé pour les trajets professionnels. Dans ce cas, une indemnité adéquate leur sera accordée, après déduction toutefois du trajet habituel au lieu de travail (du domicile au site de l'entreprise).

51.2 L'indemnité kilométrique est définie dans la réglementation des salaires. Les deux parties peuvent également convenir d'une indemnité forfaitaire.

## 52 | Repas et logement

- 52.1 Les employés ne peuvent pas être contraints à prendre leur repas ni à loger chez leur employeur.
- 52.2 Lorsque les employés sont nourris et logés, le forfait mensuel indiqué dans la réglementation des salaires peut être déduit du salaire versé. Il est conseillé de le préciser dans le contrat de travail. Lorsque les employés ne sont que partiellement nourris et logés, les tarifs correspondants indiqués dans la réglementation des salaires sont applicables.

## 53 | Paiement du salaire

- 53.1 Le paiement du salaire est effectué en francs suisses, au plus tard dans les trois jours ouvrables après la fin de la période de salaire normale de l'entreprise. Un décompte de salaire complet est remis aux employés chaque mois.
- 53.2 Les réclamations concernant le paiement du salaire, la compensation pour travail supplémentaire ou le remboursement des frais sont, dans tous les cas, à signaler immédiatement.
- 53.3 Les prétentions des employeurs résultant des rapports de travail (dédommagements) ne peuvent être décomptées avec le salaire sans l'accord des employés. En cas de litiges résultant de telles prétentions, les employeurs doivent suivre la procédure légale en usage.

## 54 | Négociations salariales

La réglementation des salaires (annexe séparée) est vérifiée chaque année par les parties contractantes et adaptée compte tenu de l'indice suisse des prix à la consommation.

---

## XVI. Prestations sociales

### 55 | Obligation de continuer à payer le salaire en cas d'empêchement de travailler par maladie

- 55.1 Pour les contrats à durée déterminée de plus de trois mois, si les employés sont empêchés de travailler, sans faute de leur part, pour cause de maladie et sur présentation d'un certificat médical, dans le sens de l'article 324a du CO, le 100% du salaire leur sera versé dès le premier jour, mais pour une durée limitée, selon le barème de l'échelle bernoise qui prescrit les délais suivants :

<b>Temps de service (y c. apprentissage) dans la même entreprise</b>	<b>Paiement du salaire par année de service</b>
Pendant la 1 <sup>e</sup> année de service	3 semaines
Pendant la 2 <sup>e</sup> année de service	4 semaines

- 55.2 Cette tablette entre en vigueur si aucune assurance indemnités journalières en cas de maladie n'a été conclue au sens de l'article 55.3 de la CCT.
- 55.3 Pour les employés sous contrat à durée indéterminée, les employeurs doivent conclure une assurance indemnités journalières en cas de maladie. Les employés doivent être assurés individuellement et les indemnités doivent couvrir 80% du salaire.
- 55.4 L'assurance indemnités journalières en cas de maladie peut, à l'entrée en vigueur de l'assurance, prévoir une réduction des prestations pour des maladies déclarées. La même clause s'applique à des maladies qui, selon l'expérience, peuvent entraîner des rechutes.
- 55.5 Les prestations d'assurances doivent être versées durant 720 jours dans une période de 900 jours consécutifs dès le 90<sup>ème</sup> jour depuis le début des rapports de travail. Les employés n'ont pas droit au salaire les deux premiers jours.
- 55.6 Lorsqu'un délai de carence supérieur est conclu avec l'assurance, les employeurs sont obligés de couvrir le 80% du salaire dès le troisième jour.
- 55.7 La moitié des primes d'assurance sur une base de 80% du salaire sont à la charge des employés dès le troisième jour.
- 55.8 En cas d'incapacité de travail partielle, les indemnités journalières sont calculées proportionnellement dans la mesure où l'incapacité est d'au moins 50%.
- 55.9 Pour les détails et les cas particuliers, les règlements des contrats d'assurances, respectivement réglementations en vigueur, sont applicables.
- 55.10 La participation aux primes des employés est déduite de leur salaire et versée à la compagnie d'assurance conjointement avec la part des employeurs par ces derniers.

## **56 | Versement du salaire en cas de maternité**

En cas de maternité, la loi sur les allocations pour perte de gain (art. 16 LAPG) est applicable.

## **57 | Médecin-conseil**

Les employés doivent apporter eux-mêmes une preuve suffisante de leur maladie. Dès le troisième jour, la maladie doit être attestée par un certificat médical. Les employeurs, resp. l'assureur indemnités journalières en cas de maladie, sont en droit d'exiger une

consultation chez un médecin-conseil désigné. Les employeurs sont tenus d'informer les employés sur les conditions d'assurance.

### **58 | Caisse maladie**

Il incombe aux employés de conclure une assurance-maladie pour les frais de médecin et de médicaments (frais de soins).

### **59 | Assurance accident / empêchement pour cause d'accident**

59.1 Les employeurs sont tenus d'assurer les employés contre les accidents professionnels et non professionnels aux termes de la Loi fédérale sur l'assurance accidents (RS 832.2).

59.2 Les primes de l'assurance accidents professionnels sont à la charge des employeurs, celles de l'assurance accidents non professionnels à la charge des employés.

59.3 En cas d'accident professionnel et non professionnel, les employés ont droit à une indemnisation de 80% du salaire assuré à partir du premier jour. Dans le cas où l'indemnisation versée par l'assurance débute le 3<sup>ème</sup> jour, les employeurs sont tenus de payer le salaire perdu durant les deux premiers jours suivant l'accident (délai de carence).

### **60 | Paiement du salaire lors du service militaire, civil et de protection civile**

60.1 Lorsque les employés accomplissent le service militaire ou de protection civile obligatoire suisse, ils ont droit aux dédommagements suivants : voir tableau p. 29.

60.2 Pour autant qu'elles ne dépassent pas les taux indiqués dans le 1<sup>er</sup> alinéa, les prestations selon la Loi fédérale sur le régime des allocations pour perte de gain en faveur des personnes servant dans l'armée et dans la protection civile (RS 834.1) reviennent aux employeurs.

### **61 | Décès de l'employé**

61.1 Le contrat prend fin au décès de l'employé.

61.2 Toutefois, l'employeur doit payer le salaire, à compter du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si l'employé laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

### **62 | Décès de l'employeur**

62.1 A la mort de l'employeur, le contrat passe aux héritiers ; les dispositions relatives au transfert des rapports de travail en cas de transfert de l'entreprise sont applicables par analogie (art. 333 CO).

	<b>Employés sans obligation d'entretien</b>	<b>Employés avec obligation d'entretien et / ou mariés</b>
Pendant l'ER comme recrue	60 pour cent	80 pour cent
Durant d'autres services obligatoires (p. ex. CR, SFA, protection civile) jusqu'à 4 semaines par année civile	80 pour cent	100 pour cent
En service long pendant l'ER	60 pour cent	80 pour cent
En service long après l'ER	80 pour cent	80 pour cent
Pour le temps dépassant 4 semaines de services obligatoires	80 pour cent	100 pour cent
Les employés effectuant un service civil en lieu et place du service militaire, reçoivent l'indemnité suivante durant 18 semaines:	60 pour cent	80 pour cent
Protection civile dans le cadre de la formation initiale pendant 2 semaines	60 pour cent	80 pour cent
Protection civile après la formation initiale	80 pour cent	100 pour cent

Pour les durées supérieures, seules les prestations prévues par la Loi fédérale sur le régime des allocations pour perte de gain peuvent être exigées.

62.2 Le contrat conclu essentiellement en considération de la personne de l'employeur prend fin à son décès ; toutefois, les employés peuvent réclamer une indemnité équitable pour le dommage causé par l'extinction prématurée du contrat.

### **63 | Prévoyance professionnelle (2<sup>e</sup> pilier)**

63.1 Les employés doivent être assurés selon la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) du 25 juin 1982.

63.2 Les cotisations à la caisse de pension sont supportées par moitié par les employeurs et les employés assurés.

---

## XVII. Fin des rapports de travail

### 64 | Résiliation en général

- 64.1 Chacune des parties soumises à la CCT peut mettre un terme aux rapports de travail pour autant que ceux-ci n'aient pas été fixés pour un temps déterminé et que ce dernier ne ressorte pas clairement des objectifs propres à l'engagement.
- 64.2 L'employeur et l'employé ne peuvent pas fixer des délais de congé différents. En cas de contradiction, le délai le plus long est applicable.
- 64.3 La résiliation doit être annoncée pour la fin d'un mois. Elle doit parvenir au destinataire au plus tard le dernier jour ouvrable précédant le délai de résiliation. La résiliation doit être donnée sous forme écrite par courrier recommandé ou en main propre avec accusé de réception.

### 65 | Temps d'essai

- 65.1 Le premier mois de service est considéré comme temps d'essai, durant lequel le contrat peut être résilié en tout temps moyennant un préavis de sept jours. Le temps d'essai peut être prolongé de trois mois au maximum. Cette prolongation doit être notifiée par écrit.
- 65.2 Lorsque le temps d'essai effectif est réduit pour cause de maladie, accident ou de l'accomplissement d'une obligation légale non volontaire, il peut être prolongé d'autant.

### 66 | Résiliation après le temps d'essai

- 66.1 Au cours de la première année de service, le contrat de travail peut être résilié moyennant un préavis d'un mois ; de la deuxième à et y compris la neuvième année de service moyennant un préavis de deux mois, puis ultérieurement de trois mois pour la fin d'un mois. Pour le calcul du délai de résiliation, l'année de service déterminante est celle à la date de laquelle la résiliation est parvenue à l'autre partie.
- 66.2 Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, mais ne peuvent être inférieurs à un mois.
- 66.3 Les contrats de travail conclus pour une durée déterminée ne peuvent être résiliés que pour des raisons impératives.
- 66.4 Lorsque les rapports de travail se poursuivent dans l'entreprise après la fin de l'apprentissage, la durée de ce dernier est pris en compte dans le calcul du délai de congé.

### 67 | Motifs de la résiliation, résiliation abusive

- 67.1 Dans la mesure où l'autre partie l'exige, les motifs de résiliations doivent être donnés par écrit.

67.2 La résiliation est abusive notamment lorsqu'elle intervient :

- pour des raisons inhérentes à la personnalité
- en raison de l'exercice d'un droit constitutionnel
- à seule fin d'empêcher l'autre partie de faire valoir des prétentions
- parce que l'autre partie fait valoir des prétentions de bonne foi
- en raison de l'accomplissement d'un service militaire ou de protection civile suisse obligatoire
- en raison de l'appartenance à un syndicat ou de l'exercice d'une activité syndicale
- en raison de la fonction de l'employé dans un organe de l'entreprise

67.3 La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité.

L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances ; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire de l'employé.

67.4 La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur l'article 67.3 de la CCT doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie, au plus tard avant l'échéance du délai de congé.

67.5 Si les parties ne s'entendent pas, la partie qui a reçu le congé peut agir par voie d'action en justice. Elle doit le faire dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.

## **68 | Résiliation par les employeurs en temps inopportun**

68.1 Après le temps d'essai, les employeurs ne peuvent pas résilier le contrat de travail :

- Pendant que l'autre partie accomplit un service obligatoire suisse, militaire, dans la protection civile ou un service civil ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours.
- Pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute de l'employé, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service.
- Pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement d'une employée.
- Pendant que l'employé participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

68.2 Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'article 68.1 de la CCT est nul ; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

68.3 Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec l'expiration du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

## **69 | Résiliation par les employés en temps inopportun / Interdiction de résiliation pour les employés**

69.1 Après le temps d'essai, les employés ne peuvent pas résilier le contrat si des supérieurs dont ils sont en mesure d'assumer les fonctions ou les employeurs eux-mêmes se trouvent empêchés pour les motifs indiqués à l'article 336c al. 1 let. a CO et qu'il incombe auxdits employés d'assurer le remplacement.

69.2 Les articles 336c al. 2 et 3 CO sont applicables par analogie.

## **70 | Résiliation immédiate**

A tout moment, les employeurs et les employés peuvent résilier les rapports de travail avec effet immédiat pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

Sont également réputés justes motifs l'absence au travail répétée, non excusée – malgré avertissement écrit – le refus d'accomplir un travail ainsi que le manquement manifeste au devoir de diligence et un comportement inconvenant.

La partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

## **71 | Résiliation immédiate injustifiée**

71.1 Lorsque les employeurs résilient immédiatement le contrat sans justes motifs, les employés ont droit à ce qu'ils auraient gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée.

71.2 On impute sur ce montant ce que les employés ont épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'ils ont tiré d'un autre travail ou le revenu auquel ils ont intentionnellement renoncé.

71.3 Le juge peut condamner les employeurs à verser aux employés une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire des employés.



## **72 | Non-entrée en service ou abandon immédiat de l'emploi**

- 72.1 Si des employés n'entrent pas en service sans justes motifs, les employeurs ont droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel ; ils ont en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire en découlant.
- 72.2 Si des employés abandonnent abruptement leur emploi sans justes motifs, les employeurs ont droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel ; ils ont en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire en découlant.
- 72.3 Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si les employeurs ne subissent aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.
- 72.4 Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuite dans les 30 jours à compter de la non-entrée en service ou de l'abandon de l'emploi.

## **73 | Préservation des droits acquis**

L'entrée en vigueur de cette CCT ne peut en aucun cas réduire les prestations précédemment accordées aux employés dans l'entreprise.

Aarau, le 3 décembre 2014

JardinSuisse, Association suisse  
des entreprises horticoles

Grüne Berufe Schweiz,  
Association professionnelle

---



**Olivier Mark**  
Président JS



**Barbara Joerg**  
Présidente GBS



**Carlo Vercelli**  
Directeur JS



**Michael Vogt**  
Membre de la délégation  
de négociation GBS

---



A large, stylized graphic of a leaf or plant branch, rendered in a light green color, positioned on the right side of the page. The leaf is composed of several rounded, overlapping shapes that suggest a natural, organic form.

LA VISION DU  
**FUTUR**

VOTRE-JARDINIER.CH