



Jardin Suisse

Unternehmerverband Gärtner Schweiz
Association suisse des entreprises horticoles

Kanton Freiburg
Canton de Fribourg

Jardin Suisse

Association suisse des entreprises horticoles

BEJUNE

Convention collective de travail

secteur du paysagisme Fribourg, Neuchâtel, Jura & Jura bernois ■



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

DU SECTEUR DU PAYSAGISME

FRIBOURG, NEUCHÂTEL, JURA ET JURA BERNOIS

Entre

Les associations JARDINSUISSE sections FRIBOURG, NEUCHÂTEL, JURA et JURA BERNOIS (ci-après JardinSuisse)

et les syndicats :

Unia,
SYNA
GBS

Dès le 1 septembre 2021

Préambule

En cas de divergence, la version française fait foi.

La présente convention collective de travail (ci-après CCT) a pour but de :

- de maintenir et de renforcer les bonnes relations entre les parties contractantes ;
- de promouvoir dûment les intérêts des organisations professionnelles pour le bien commun des employeurs et des employé.e.s ;
- d'offrir des conditions d'emploi attractives ;
- de créer des conditions d'embauche et de travail modernes ;
- d'assurer l'égalité de traitement entre hommes et femmes ;
- de défendre les intérêts professionnels communs tels que la lutte contre le travail au noir ou frauduleux et la promotion de la qualité, de la formation continue et de la sécurité au travail ;
- d'assurer la pérennité des emplois durables en tenant compte des spécificités de la branche verte ;
- d'assurer la paix du travail ;
- de créer un partenariat socialement responsable entre les parties.

Dans un souci de justice et d'équité de traitement, les conditions de la présente CCT s'appliquent à tous les employé.e.s actuels ou futurs des partenaires signataires. Les acquis salariaux restant bien entendus garantis.

Chapitre 1 - Champ d'application

Article 1 - Champ d'application du point de vue territorial

1.1 La présente convention s'applique sur tout le territoire des cantons de Fribourg, Neuchâtel et Jura ainsi que sur le territoire du Jura Bernois, de la commune de Bienne et de la commune d'Évilard-Macolin.

Article 2 - Champ d'application du point de vue des entreprises et du personnel

2.1 La présente convention collective de travail (CCT) s'applique aux rapports de travail entre

2.1.1 d'une part, tous les employeurs dont l'activité prépondérante de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise est du ressort de la branche paysagère y compris leurs sous-traitants, sauf si les employé.e.s de ces entreprises sont déjà soumis à une autre CCT dont les conditions sont égales ou plus favorables.

2.1.2 d'autre part, tous les employé.e.s engagés par les entreprises ou des parties d'entreprises qui exécutent de manière prépondérante des travaux du ressort de la branche paysagère pendant l'année civile, à l'exception du chef d'entreprise, des apprentis et du personnel administratif et technique.

2.2 Sont notamment du ressort de la branche paysagère :

- la création et l'entretien des parcs et jardins;
- la création et l'entretien des terrains de sport et de jeux;
- la pose de piscines préfabriquées et naturelles;
- la pose de systèmes d'arrosage intégrés;
- le déneigement des arbres, végétaux, accès, cheminements et routes.

2.3 Pour les travaux de paysagisme réalisés à l'extérieur de l'établissement, la présente convention s'applique notamment aux centres de jardinage (garden center), aux pépiniéristes, aux floriculteurs et producteurs de plantes vivaces.

2.4 La présente convention s'applique également aux entreprises de location de personnel et de travail temporaire.

2.5 La présente convention s'applique également aux entreprises sises hors des cantons de Fribourg, Neuchâtel, Jura, Jura bernois de la commune de Bienne et de la commune d'Évilard-Macolin ou à l'étranger, mais qui y exécutent des travaux de la branche paysagère.

2.6. Dans tous les cas, les conditions de travail applicables sont celles en vigueur au lieu d'exécution des travaux.

Chapitre 2 - Début et fin des rapports de travail

Article 3 - Engagement et contrat de travail

3.1 L'engagement s'effectue par accord écrit avant l'entrée en fonction.

3.2 Lors de l'engagement, l'employé.e. signe une soumission à la présente convention (voir Annexe 1 de la présente convention) valant contrat individuel de travail.

3.3 Lors de l'engagement, la CCT en vigueur est remise à l'employé.e.

3.4 Tout contrat de travail à temps partiel doit être conclu par écrit. Le taux d'activité et la durée du travail doivent être fixés.

Article 4 - Temps d'essai

4.1 Le temps d'essai est d'un mois. Celui-ci peut être porté à jusqu'à trois mois, par accord écrit.

4.2. Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment, par écrit et moyennant un délai de congé de sept jours calendaires.

Article 5 - Résiliation après le temps d'essai

5.1 Après le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié par écrit par les parties moyennant le respect des délais de congé suivants :

- pendant la 1ère année de service: d'un mois pour la fin d'un mois
- dès la 2ème année de service: de deux mois pour la fin d'un mois ;
- dès la 10ème année de service: de trois mois pour la fin d'un mois.

Pour les employé.e.s de plus de 50 ans, les délais de congé sont de 3 mois dès la 5^e année de service, respectivement de 5 mois dès la 10^e année de service.

5.2. Lorsque les rapports de travail se poursuivent dans l'entreprise après un contrat d'apprentissage ou après un ou plusieurs contrats de travail de durée déterminée, ce ou ces derniers sont pris en compte dans le calcul du délai de congé.

Article 6 - Motifs du licenciement, licenciement abusif

6.1 Dans la mesure où l'autre partie l'exige, les motifs du licenciement doivent être donnés par écrit.

6.2 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 découlant du contrat de travail;
 - parce que l'autre partie fait valoir des prétentions de bonne foi;
 - en raison de l'accomplissement d'un service militaire ou de service civil ou de service de protection civile 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.e dans un organe de l'entreprise.
- Il est renvoyé au surplus aux art. 336 à 336b CO.

6.3 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 pas dépasser un montant correspondant à six mois de salaire de l'employé.e.

6.4 La partie qui entend demander l'indemnité doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie, au plus tard avant l'échéance du délai de congé.

Article 7 - Protection contre les licenciements, licenciement en temps inopportun

7.1 Après le temps d'essai, l'employeur ne peut 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.
- aussi longtemps que l'employé.e a droit à des indemnités journalières de l'assurance accident obligatoire
- aussi longtemps que l'employé.e a droit à des indemnités journalières de l'assurance maladie. L'entreprise peut résilier le contrat de travail pour la fin des 720 jours d'indemnités d'assurances.
- Pendant la grossesse et au cours des vingt-quatre semaines qui suivent l'accouchement d'une employée.
- Pendant que l'employé.e participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

7.2 Le congé donné pendant une des périodes prévues ci-dessus 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.

7.3 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.

7.4. Un.e employé.e ne peut être licencié uniquement parce qu'il est élu pour exercer une fonction au sein d'un syndicat. Pour le reste, les art. 336, 336a et 336b CO sont applicables.

Article 8 - Licenciement avec effet immédiat

8.1 À tout moment, l'employeur et l'employé.e peuvent résilier les rapports de travail avec effet immédiat pour de justes motifs.

8.2 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.

8.3. Pour être valable, le licenciement avec effet immédiat doit avoir été précédé d'un avertissement écrit indiquant explicitement, qu'en cas de récurrence, l'employé.e serait licencié avec effet immédiat.

8.4 Dans les cas graves, si notamment le lien de confiance est rompu et si selon les règles de la bonne foi, on ne peut pas exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail, l'avertissement écrit n'est pas nécessaire.

Au surplus, les art. 337 à 337c CO sont applicables.

Article 9 - Non entrée en service ou abandon de poste

Si un.e employé.e n'entre pas en service ou abandonne abruptement son emploi sans de justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel mais devrait préalablement dûment informé l'employé.e qu'il entendait considérer la non entrée en service ou l'abandon de poste comme injustifié(e) et retenir par conséquent un quart de son salaire mensuel. L'employeur a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire en découlant.

Article 10 - Décès de l'employé.e

10.1 Le contrat prend fin au décès de l'employé.e.

10.2 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.e laisse un conjoint, un.e partenaire enregistré.e ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

Article 11 - Décès de l'employeur

11.1 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.

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

Chapitre 3 - Temps de travail et durée du travail

Article 12 - Définition du temps de travail

12.1 Est réputé temps de travail le temps pendant lequel l'employé.e doit se tenir à la disposition de l'employeur, y compris le temps de pause de l'art. 19 ci-après.

12.2 Le temps de transport entre le lieu de rassemblement et le chantier (aller-retour) sera indemnisé séparément (cf. art. 18 CCT). Il ne sera pas compté comme temps de travail au sens de l'art. 13 al. 1 de la présente convention. Les dispositions légales (LTr, OLT 1) concernant le temps de travail maximal doivent être respectées en incluant le temps de transport. Selon l'article 13 de l'OLT 1, le trajet de retour à partir d'un autre lieu de travail au sens de l'al. 2 peut excéder les limites du travail quotidien ou la durée maximale du travail hebdomadaire ; dans ce cas, le repos quotidien de 11 heures ne commence qu'à l'arrivée du travailleur à son domicile. L'employé.e doit bénéficier au minimum de 11 heures de repos.

Article 13 - Durée annuelle du travail (total des heures annuelles)

13.1 La durée annuelle du travail est le temps de travail brut à effectuer pendant une année civile. Il s'agit du temps durant lequel l'employé.e est tenu de s'acquitter de ses prestations et avant déduction des heures ne devant pas être effectuées en général (p.ex. jours fériés payés) et de celles qui, de manière individuelle, ne doivent pas être effectuées (p.ex. vacances, accident, jours de service de protection civile, etc.). Le temps de pause réglé à l'art. 19 de la présente convention est compris dans le total des heures annuelles de travail déterminant.

13.2 Le total des heures annuelles de travail déterminant s'élève à 2'200 heures (365 jours : 7 = 52,14 semaines x 42,2 heures).

13.3 Les jours fériés, les vacances ainsi que les jours d'absence individuels pour cause de maladie, d'accident ou d'autres absences justifiées sont décomptés par jours sur la base des heures prévues par le calendrier de la durée du travail de l'entreprise valable pour l'année en question, respectivement sur la base du calendrier de la durée du travail édicté par le Bureau de la Commission paritaire professionnelle intercantonale (BCPPI) et applicable au lieu où est le siège de l'entreprise.

13.4 En cas d'engagement ou de départ de l'employé.e en cours d'année, la durée du temps de travail est calculée au prorata sur la base du calendrier de la durée du travail de l'entreprise ou du BCPPI en vigueur pour l'année correspondante. En outre, les employé.e.s au salaire mensuel seront payés au moment de leur départ au salaire de base pour les heures dépassant la part au prorata du total des heures annuelles prévues selon l'al. 2.

13.5 L'employeur est tenu d'effectuer un contrôle détaillé de la durée journalière, hebdomadaire et mensuelle du temps de travail. Il est en outre tenu de remettre un décompte d'heure mensuel écrit à l'employé.e.

Article 14 - Durée hebdomadaire du travail

14.1 *Durée hebdomadaire du travail (durée normale du travail)*: l'entreprise fixe la durée hebdomadaire du travail dans un calendrier à établir au plus tard en fin d'année pour l'année suivante, conformément aux dispositions de l'al. 2 ci-dessous. Si l'entreprise omet d'établir un calendrier de la durée du travail et de le donner au personnel, le calendrier applicable sera celui édicté par le BCPPI. Le calendrier de la durée du travail de l'entreprise ne dépassera pas les limites (marges) fixées par le BCPPI. Le calendrier de l'entreprise doit être envoyé au BCPPI jusqu'à la fin janvier de l'année en question.

14.2 *Limites de la durée hebdomadaire du travail*: la durée hebdomadaire du travail est, pour une personne employée à 100%, de

a) 35 heures hebdomadaires au minimum pour les employé.e.s avec salaire mensualisé et 39 pour les employé.e.s à l'heure et

b) 45 heures hebdomadaires au maximum, du lundi au vendredi.

14.3 Si le calendrier de la durée du travail viole les dispositions conventionnelles ou légales, le BCPPI rend, par écrit, une opposition motivée et ne le valide pas.

Article 15 - Heures supplémentaires

15.1 Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire inscrite dans le calendrier de la durée du travail sont des heures supplémentaires. Elles sont payées avec une majoration de 25% à la fin du mois sous réserve de l'application de l'art. 15.2. Le temps de transport entre le lieu de rassemblement et le chantier (aller-retour) n'est pas considéré comme heures supplémentaires.

15.2 Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail inscrites dans le calendrier sont payées avec un supplément de 25% dès qu'elles dépassent 60 heures cumulées sur les mois écoulés ou 20 heures supplémentaires dans le mois en cours.

15.3 L'employeur est autorisé à exiger de l'employé.e la compensation entière ou partielle du solde d'heures supplémentaires acquises au titre de l'art. 15.2 par du temps libre de durée égale. Il tient compte dans la mesure du possible des vœux et des besoins de l'employé.e en prescrivant notamment des jours entiers de compensation.

15.4 Le solde des heures supplémentaires acquises au titre de l'art. 15.2. doit être complètement compensé jusqu'à la fin mars de chaque année. Si ce n'est exceptionnellement pas possible pour des raisons d'exploitation, le solde restant doit être indemnisé à la fin de mars au salaire de base avec un supplément de 25%.

15.5 En cas de départ pendant l'année civile, il convient de procéder par analogie à l'al. 4 en se basant sur la part au prorata de la durée annuelle du travail.

Article 16 - Horaire de travail

L'horaire normal de travail est compris entre 06:00 heures et 19:00 heures du lundi au vendredi.

Article 17 - Temps de travail anticipé (pont – vacances)

Si, suite à une maladie, un accident ou du service militaire obligatoire, un.e employé.e ne peut récupérer les heures effectuées par anticipation, il pourra les récupérer ultérieurement, d'entente avec son employeur.

Article 18 - Temps de transport

18.1 Le temps de transport entre le lieu de rassemblement et le chantier (aller-retour) ne compte pas comme temps de travail au sens de l'art. 13 al. 1 CCT et sera indemnisé séparément. Jusqu'à 30 minutes par jour, il est à la charge de l'employé.e et n'est pas indemnisé. Au-delà, il est indemnisé selon le tarif horaire

18.2 Le temps de conduite du chauffeur du véhicule est indemnisé au tarif horaire pour toute la durée du voyage (du lieu de rassemblement au chantier – aller et retour).

Article 19 - Pause

Une pause de 15 minutes payée, à prendre sans quitter les emplacements de travail, est accordée au milieu de la matinée.

Article 20 - Travail du samedi, du dimanche, des jours fériés et de nuit

20.1 Le travail du samedi ne peut être approuvé que dans la mesure où l'entreprise aura, en fonction de la nature des travaux à effectuer, déposé soit une annonce, soit une demande d'approbation auprès de la commission paritaire. Les travaux de déneigement et de salage ne sont pas soumis au présent article.

20.2 Sont notamment soumis à l'obligation d'annonce: les travaux d'entretien dont l'exécution ne peut pas être différée (par exemple l'arrosage) et la sécurisation des ouvrages en cours.

En pareil cas, l'entreprise informe la Commission paritaire professionnelle intercantonale (CPPI) jusqu'au vendredi 18:00, en indiquant chaque fois et par chantier: l'identité du chef d'équipe et des employé.e.s, ainsi que la nature de la durée des travaux.

Pour les autres travaux, les entreprises qui souhaitent déroger à l'interdiction de travail du samedi doivent présenter une demande motivée à la CPPI, pour décision, jusqu'au jeudi à 18:00, en indiquant chaque fois et par chantier: l'effectif envisagé, le nom du chef d'équipe, ainsi que la nature et la durée des travaux.

20.3 Les heures travaillées le samedi doivent être payées avec un supplément de 25%. Trois samedis par employé.e et par année sont sans majoration.

20.4 Les heures travaillées le dimanche et les jours fériés donnent droit à un supplément de 100%, sous réserve du déneigement et salage, des foires et expositions, rémunérés avec une majoration de 50%.

20.5 Est réputé travail de nuit le travail effectué entre 20h et 6h. Il est payé avec un supplément de 100%, sous réserve du déneigement et du salage, rémunéré avec une majoration de 25%.

Chapitre 4 - Salaires et indemnités

Article 21 - Classe de salaire

21.1 Les employé.e.s sont rémunérés selon les classes de salaire suivantes:

Classe A1 : Chef d'équipe titulaire d'un CFC, d'une formation officielle correspondante, reconnue dans un pays de l'UE, ou d'une qualification équivalente reconnue par l'employeur, capable de diriger 2 collaborateurs et maximum 5, après un temps d'essai de 6 mois dans cette fonction.

Classe A2 : Contremaître, titulaire d'un brevet de contremaître capable de diriger 6 collaborateurs et plus après un temps d'essai de 6 mois dans cette fonction.

Classe B : employé.e qualifié titulaire d'un CFC, d'une formation officielle correspondante, reconnue dans un pays de l'UE, ou au bénéfice d'une formation jugée équivalente.

B1 : salaire minimum jusqu'à 3 ans d'expérience dès l'obtention du CFC

B2 : salaire minimum après 3 ans d'expérience dès l'obtention du CFC

Classe C : employé.e sans CFC

C1 : employé.e sans CFC dans la branche ayant moins de 3 ans d'expérience dans le métier

C2 : employé.e sans CFC dans la branche mais au bénéfice d'une expérience de 3 ans dans le métier; jardinier qualifié titulaire d'une AFP.

21.2 Les salaires minimaux sont définis dans l'annexe II

21.3 Sous réserve de l'accord préalable de la CPPI, l'employeur peut déroger aux salaires minimaux pour les employé.e.s qui ne sont pas physiquement et/ou intellectuellement en pleine possession de leurs moyens, cause/s d'une capacité professionnelle réduite, attesté par un certificat médical.

21.4 La catégorie professionnelle dans laquelle est classé l'employé.e figure sur son décompte de salaire.

21.5 A leur demande, les employé.e.s à l'année peuvent être mensualisés. Le salaire mensuel correspond à (2'200h x salaire horaire) : 12 mois.

21.6 Le salaire est payé mensuellement au plus tard 4 jours ouvrables après le bouclement de la période de paie. Celui-ci est obligatoirement versé sur un compte bancaire ou postal de l'employé.e. Les employé.e.s qui en font la demande peuvent obtenir un acompte, conformément à l'art. 323 alinéa 4 CO.

Article 22 - Négociations salariales

22.1 Les parties contractantes de la CCT négocient chaque année lors du troisième trimestre l'adaptation suivante:

- a) des salaires minimaux en pour-cent ou en francs,
- b) des salaires effectifs en pour-cent ou en francs.

22.2 Les parties contractantes de la CCT s'efforcent de trouver avec l'adaptation des salaires une solution économiquement supportable pour la branche. Ils prennent en compte, entre autres, l'évolution de l'indice des prix à la consommation, la situation économique, de rendement et du marché du travail du secteur du paysagisme en Suisse, de la productivité du travail, des coûts nouveaux des charges sociales, des réductions du temps de travail, d'éventuelles augmentations des vacances, de primes et d'autres suppléments similaires, ainsi que d'autres facteurs déterminants.

22.3 Si aucune entente n'intervient entre les parties contractantes de la CCT jusqu'au 30 septembre, chaque partie peut dénoncer la CCT en respectant un délai de 2 mois pour le 31 décembre.

Article 23 – 13ème salaire

23.1 Un 13ème salaire est versé à chaque employé.e. Le paiement s'opère sous la forme de l'attribution d'un 8,33% du gain brut total soumis AVS réalisé dans l'année civile.

23.2 Le droit au 13ème salaire est acquis à chaque employé.e dès le début du contrat de travail.

Article 24- Indemnités

24.1 L'employeur verse une indemnité journalière de CHF 17.- à l'employé.e, lorsqu'il ne lui est pas possible de regagner son domicile ou le dépôt de l'entreprise disposant d'un réfectoire équipé dans les 15 minutes (trajet aller).

24.2 Si l'employé.e ne peut pas regagner son lieu de domicile habituel en fin de journée, il a droit au remboursement des frais effectifs de transport, repas et logement au sens de l'art. 327a CO

24.3 L'employé.e en déplacement au service de l'employeur et qui met, exceptionnellement et d'entente avec lui, son véhicule à disposition, a droit à une indemnité kilométrique selon le tarif fixé dans l'annexe II.

Article 25 - Réduction d'horaire de travail et cessation d'activité pour cause d'intempéries

25.1 Les dispositions légales sont applicables aux prescriptions de réduction de l'horaire de travail ou de cessation passagère d'activité. Toute réduction de l'horaire de travail nécessite l'accord écrit de chacun des employé.e.s.

25.2 Lors de conditions météorologiques qui mettent en péril la santé de l'employé.e et/ou empêchent un déroulement efficace des travaux (notamment pluie, neige, foudre, grand froid, canicule), les travaux en plein air doivent être interrompus pour autant que cela soit techniquement possible.

25.3 La suspension du travail doit être ordonnée par l'employeur ou son représentant. Pour juger si une suspension du travail est nécessaire ou pas, les employé.e.s concernés doivent être consultés.

25.4 L'employé.e doit se tenir à disposition de l'employeur ou de son représentant durant la suspension du travail en raison d'intempéries, de façon à pouvoir reprendre l'ouvrage à tout moment, à moins que l'employeur n'ait permis aux employé.e.s de disposer librement de leur temps. Pendant la suspension du travail, l'employé.e est tenu en outre d'accepter tout autre travail ordonné par l'employeur ou son représentant et que l'on peut raisonnablement exiger de lui.

25.5 Par travail raisonnablement exigible, il faut entendre tout travail habituel dans la profession et que l'employé.e est capable d'exécuter.

25.6 Quiconque fait indemniser l'interruption de travail par une assurance obligatoire (assurance chômage) est tenu d'imputer, pour les jours de carence exigés par la loi, la durée moyenne du travail journalier (art. 13 al. 3 CCT) sur la durée annuelle du travail. Le droit de l'employé.e à une indemnité est déterminé d'après les dispositions légales.

Chapitre 5 - Prestations sociales et congés de formation

Article 26 - Vacances

26.1 Le droit aux vacances est déterminé comme suit:

Jusqu'à l'âge de 50 ans révolus, l'employé.e a droit à :
22 jours de vacances

Dès l'âge de 50 ans révolus ou dès 20 ans d'activité dans l'entreprise, l'employé.e a le droit à:
25 jours de vacances

Avant l'âge de 20 ans révolus l'employé.e a droit à:

25 jours de vacances

26.2 Du 1^{er} juillet au 30 septembre, l'employé.e a le droit à une période d'au moins deux semaines consécutives de vacances.

26.3 Lorsque la période de travail entrant en considération pour le calcul des vacances est inférieure à 12 mois, le droit aux vacances est réduit proportionnellement.

26.4 Le paiement des vacances intervient au moment où celles-ci sont prises. Le salaire afférent aux vacances ne peut pas être payé chaque mois en sus du salaire mensuel.

26.5 Emplois saisonniers : Dans les entreprises où l'horaire annuel de travail ne prévoit pas de période de vacances pour eux, les employé.e.s en emploi à durée déterminée entre 20 et 50 ans révolus recevront, à leur départ, une indemnité de vacances correspondant au 9,24% de leur salaire brut AVS et, cumulé, le 13^{ème} salaire.

26.6 Les employé.e.s en emploi à durée déterminée âgés de 50 ans révolus ou avant leur 20^{ème} année dans l'année donnant droit aux vacances recevront, à leur départ, une indemnité de vacances correspondant au 10,64% de leur salaire brut AVS et, cumulé, le 13^{èmes} salaire.

26.7 Les entreprises qui procèdent à une fermeture annuelle pour cause de vacances doivent en informer le personnel à travers le calendrier annuel du temps de travail, édité à la fin de l'année précédente, qui indiquera exactement les périodes de vacances choisies.

Article 27 - Jours fériés

27.1. Tous les employé.e.s ont droit à l'indemnisation de 9 jours fériés conventionnels ou légaux par année.

27.2 La liste des jours fériés indemnisés est fixée sur le plan cantonal et pour la durée de la présente convention; elle figure à l'Annexe III.

27.3 Les jours fériés payables pendant les vacances ne comptent pas comme des vacances. Ils sont donc comptabilisés en sus.

Article 28 - Absences diverses

Les employé.e.s ont droit au paiement du salaire intégral en cas d'absence justifiée pour les motifs suivants:

- a) mariage et partenariat enregistré: 3 jours**
- b) naissance d'un enfant: pour la durée du congé paternité prévu par la loi**
- c) décès d'un enfant ou du conjoint faisant ménage commun avec l'employé.e: 3 jours**

d) décès de proches parents (père, mère, beaux-parents, frères et sœurs): 3 jours

e) déménagement (maximum 1 fois l'an): 1 jour

Article 29 - Service militaire, service civil ou protection civile

29.1 Lorsque les rapports de travail ont duré moins de trois mois ou ont été prévus pour moins de trois mois, seules les allocations pour perte de gain (APG) versées par la Caisse de compensation sont dues aux employé.e.s (art. 324b al. 1 CO).

29.2 Les dates du service militaire, du service civil ou de la protection civile doivent être annoncées à l'employeur dès leur publication ou leur réception.

29.3 Les prestations de la Caisse de compensation pour perte de salaire sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence de ses propres prestations.

Article 30 - Assurance maladie perte de gain

30.1 L'employeur doit conclure une assurance perte de gain en cas de maladie couvrant 80% du salaire effectif brut (salaire déterminant AVS), après un délai d'attente de 30 jours au maximum et pour une durée de 720 jours dans une période de 900 jours.

30.2 Pendant le délai d'attente, l'employeur versera à l'employé.e 100% du salaire à l'expiration d'un jour de carence non rémunéré.

30.3 Les primes sont payées pour 1/2 par l'employeur et pour 1/2 par l'employé.e. Le taux de prime applicable est communiqué aux employé.e.s.

30.4 En cas de réserve des assurances, l'art. 324a CO est applicable.

30.5 Toute absence pour cause de maladie, même de courte durée, doit être annoncée sans délai au chef d'entreprise ou à son représentant. L'employeur se réserve le droit de demander un certificat médical dès le 1er jour d'absence.

Article 31 - Accidents

31.1 Conformément à la LAA, l'entreprise est tenue d'assurer son personnel contre les risques d'accidents professionnels. Pour les accidents non-professionnels, le personnel est également assuré pour autant qu'il y ait au moins 8 heures de travail par semaine.

31.2 En cas d'accident professionnel, l'employé.e a droit à une indemnisation de 80% du salaire assuré à partir du premier jour. En cas d'accident non professionnel, l'indemnisation est également de 80%. Dans les deux cas, si l'indemnisation versée par l'assurance débute le 3ème jour, l'employeur est tenu de payer le salaire perdu durant les deux premiers jours suivant l'accident (délai de carence).

31.3 La prime de l'assurance professionnelle est entièrement supportée par l'employeur. En revanche, celle afférente à la couverture du risque non professionnel peut être déduite du salaire.

31.4 Tout accident, même bénin de prime abord, doit immédiatement être annoncé au chef d'entreprise ou à son représentant.

Article 32- Prévoyance professionnelle (LPP)

32.1 Les cotisations à la caisse de pension sont supportées par moitié par les employeurs et les employé.e. s assurés.

Article 33 - Autres assurances sociales

Les employé.e.s sont assurés conformément à la loi sur l'AVS et l'AI. Ils ont droit aux AF selon les dispositions cantonales légales en vigueur.

Article 34 - Retraite anticipée

Dans les cantons signataires de la présente CCT, les partenaires sociaux, s'engagent à trouver, durant la période de validité de cette dernière, une solution équivalente au système de retraite anticipée des régions limitrophes.

Article 35 - Congés de formation

35.1 L'employé.e a le droit d'être libéré.e.s pendant cinq jours de travail par année, de préférence pendant l'hiver, en accord avec son employeur et en tenant compte des besoins de l'exploitation, pour fréquenter des cours de perfectionnement professionnel organisés par la commission paritaire.

35.2 L'employé.e doit attester à l'employeur de la fréquentation du cours de perfectionnement professionnel et convenir à temps avec l'employeur de la date du cours.

[Chapitre 6 - Obligations générales des employeurs et employé.e.s](#)

Article 36 - Travail frauduleux

36.1 Les parties s'engagent à lutter avec énergie contre le travail frauduleux et à soumettre à la Commission paritaire professionnelle tous les cas dont elles ont connaissance. La Commission paritaire professionnelle applique les sanctions prévues à l'art. 45.

36.2. Le travail frauduleux au sens de cet article est défini par les dispositions de la Loi sur le travail au noir (LTN) et par la CCT du secteur du paysagisme.

36.3. Pendant la durée du contrat, l'employé.e ne doit pas accomplir un quelconque travail, rémunéré ou non, pour un tiers en dehors des heures de travail, pendant les vacances, ainsi que tout travail non déclaré aux assurances sociales.

L'employeur ne doit pas faire exécuter sciemment ou favoriser du travail non déclaré aux assurances sociales, rémunéré ou non.

36.4 L'employé.e n'est pas autorisé.e à prendre un emploi accessoire qui pourrait porter préjudice à son employeur ou qui l'empêcherait d'effectuer correctement son travail.

36.5 Tout en respectant les délais conventionnels de congé, l'employeur peut licencier l'employé.e. qui enfreint les dispositions des articles 36.1 et 36.2 ci-dessus.

36.6 En cas de récidive, après un avertissement individuel écrit, le non-respect des art. 36.1 et 36.2 constitue un cas de résiliation avec effet immédiat (justes motifs selon l'art. 337·CO).

36.7 S'il subit un préjudice financier, l'employeur peut en outre en demander réparation au salarié infidèle.

36.8 De son côté, l'employeur s'engage formellement à ne pas utiliser les services d'un travailleur bénéficiant d'un contrat de travail régulier à plein temps auprès d'un quelconque autre employeur (prêts de main d'œuvre exceptés).

36.9 L'employeur qui fait exécuter du travail frauduleux est sanctionné par la CPPI.

36.10 L'employeur qui favorise sciemment le travail frauduleux peut être sanctionné par la CPPI. Cette disposition inclut les cas où lui-même n'a pas transgressé les dispositions mentionnées à l'al. 2 du présent article mais que son/ses sous-traitants, ou le/les sous-sous-traitants de celui-ci violent ces dispositions et que l'employeur ne pouvait ignorer cet état de fait.

Article 37 - Hygiène et prévention des accidents

37.1 L'employeur prend toutes les précautions visant à préserver la vie et la santé des travailleurs.

37.2 L'employeur instruit sans délai les nouveaux engagés sur les risques d'accidents et les précautions à prendre.

37.3 Les employé.e.s ont l'obligation de se conformer aux consignes données par l'employeur ou le chargé de sécurité de l'entreprise pour l'application des mesures de protection de la santé et de la sécurité du personnel. Ils sont responsables du maintien en bon état des locaux mis à leur disposition (vestiaires, douches, etc.). Ils signalent immédiatement à l'employeur les installations défectueuses ou dangereuses.

37.4. Les employé.e.s doivent porter les équipements de protection individuelle (EPI) conformes aux travaux réalisés et aux normes en vigueur. Ce matériel est mis à disposition gratuitement par l'entreprise.

37.5 L'entreprise prend à sa charge l'entier des frais du matériel lié à la sécurité.

37.6 Il est recommandé aux entreprises d'adhérer à la solution de branche en matière de sécurité.

37.7 L'employé.e ne se met pas dans un état tel qu'il expose sa personne ou celle d'autres travailleurs à un danger; sur son lieu de travail. Lors de l'utilisation de machine de chantier, l'employé.e doit s'abstenir de toute consommation d'alcool et ou de stupéfiants.

Article 38 - Responsabilité des employé.e-s

38.1 L'employé.e doit traiter avec soin le matériel, l'outillage, les véhicules, les machines, les plantes et les marchandises appartenant à son employeur et les entretenir en bon état et en ordre parfait. Il répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence, dans la mesure de la diligence qui lui incombe (art. 321e CO).

38.2 Si les dégâts sont mis à la charge du travailleur, la somme que doit ce dernier peut être retenue sur la paie à raison de l'équivalent d'une journée de travail par période de paie au maximum. Si l'employé.e vient à quitter l'entreprise, il doit s'acquitter de son dû avant son départ.

38.3 Dès que l'employé.e constate un dommage, il est tenu de l'annoncer sans délai.

38.4 La mesure de la diligence incombant à l'employé.e 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 de l'employé.e que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître.

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

Article 39 - Secret professionnel

L'employé.e est tenu.e au secret professionnel en ce qui concerne les affaires de l'entreprise. Cette obligation le/la lie même après son départ.

Article 40 - Certificat de travail

40.1. A la fin des rapports de travail, l'employeur doit remettre à l'employé.e un certificat de travail rédigé et complet. Ce dernier doit informer du genre d'activité, de la durée des rapports de travail, ainsi que des prestations et du comportement de l'employé.e.

40.2. Sur demande de l'employé.e, l'employeur est tenu, en tout temps, de lui rédiger un certificat de travail intermédiaire informant du genre d'activité, de la durée des rapports de travail, ainsi que des prestations et du comportement de l'employé.e.

40.3 Sur demande expresse de l'employé.e, le certificat sera limité au type de relation professionnelle et à sa durée.

Chapitre 7 - Dispositions d'exécution

Article 41 - Exécution

41.1 Les parties signataires de la CCT s'engagent à respecter les dispositions de la présente convention.

41.2 Dans le but de veiller à l'application de la présente convention, sont instituées :

- a) Une commission paritaire professionnelle intercantonale des paysagistes (CPPI)**
- b) Un bureau de la commission professionnelle paritaire intercantonale des paysagistes (BCPPI)**
- c) Un tribunal arbitral
- d) Un fonds paritaire**

41.3 Les parties à la convention collective de travail ont le droit, en commun, d'exiger le respect des dispositions de la convention collective de travail par les employeurs et les employé.e.s liés, conformément à l'art. 357b CO. Pour se faire, la commission paritaire professionnelle est constituée sous la forme juridique d'association et est expressément habilitée à faire appliquer la présente CCT.

Article 42- Commission paritaire professionnelle intercantonale (CPPI)

42.1 La commission paritaire professionnelle intercantonale des paysagistes (CPPI) est composée de 6 représentants des travailleurs et de 6 représentants des employeurs. Les zones géographiques Fribourg et BEJUNE doivent être représentées par un représentant des travailleurs et un représentant des employeurs au moins.

La présidence est assumée alternativement par chacune des délégations pour une période de deux ans.

42.2 Les salariés engagés dans une entreprise de paysagisme qui siègent au sein de la CPPI en tant que représentants d'un des syndicats de travailleurs signataires de la CCT doivent être libérés de leur travail habituel pour les besoins de ce mandat.

Ces salariés sont protégés contre les licenciements durant l'exercice de leur mandat (cf. art. 7.4 ou 6.2).

42.3 La Commission paritaire professionnelle intercantonale a notamment pour tâche de :

- a) garantir l'application uniforme de la présente convention;**
- b) décider de l'interprétation de la présente convention;**
- c) édicter le règlement du fonds paritaire intercantonal;
- d) gérer le fonds paritaire intercantonal** et établir le budget et les comptes de l'exercice annuel;
- e) administrer et gérer les contributions aux frais d'exécution et de perfectionnement professionnel;**
- f) établir un règlement définissant l'attribution des contributions au perfectionnement professionnel;
- g) désigner le bureau de la commission professionnelle paritaire intercantonale des paysagistes (BCPPI);
- h) exercer la surveillance sur le BCPPI et approuver son rapport annuel;
- i) établir tout règlement nécessaire à la bonne application de la présente CCT.

42.4 Les décisions se prennent à la double majorité des représentants des employeurs et des représentants des travailleurs.

Article 43 - Bureau de la commission professionnelle paritaire intercantonale des paysagistes (BCPPI)

43.1 Le bureau de la commission professionnelle paritaire intercantonale des paysagistes est composé de 2 représentants des travailleurs et de 2 représentants patronaux.

La présidence est assumée alternativement par chacune des délégations pour une période de deux ans. Le président de la CPPI est membre d'office du bureau.

43.2 Le bureau de la commission paritaire professionnelle intercantonale a notamment pour tâche de:

- a) veiller à l'application de la présente convention. Dans ce cadre, il procède à des contrôles sur les chantiers et dans les entreprises liées par la présente convention,** y compris dans les entreprises de location de personnel et/ou de travail temporaire, afin de veiller à son application;
- b) prononcer des peines conventionnelles, donner des avertissements par écrit et prononcer la mise à charge des frais de contrôle;**
- c) édicter le calendrier annuel de la durée du travail applicable;**
- d) obtenir des employeurs les preuves du respect des obligations conventionnelles. Il s'agit notamment des contrats d'assurance maladie perte de gain, des fiches de salaire, contrats de travail, attestations relatives à la durée des vacances;**
- e) exiger la fourniture d'attestations relatives au paiement des charges sociales;
- f) décider de subordonner des entreprises à la présente convention;**
- g) prendre les mesures nécessaires à la défense des intérêts de la profession;
- h) recouvrir les contributions pour frais d'exécution et de perfectionnement professionnel, au besoin par voie judiciaire;**
- i) encaisser et recouvrir les peines conventionnelles, au besoin par voie judiciaire;**
- j) intervenir, sur requête, comme organes de conciliation lors de différends individuels ou collectifs;**

k) statuer sur les demandes de financement adressées au fonds paritaire;

l) exécuter les décisions de la CPPI dans le cadre de l'application de la convention collective.

43.3 Le bureau de la commission paritaire professionnelle intercantonale peut déléguer ses tâches à un tiers.

43.4 Les décisions du bureau de la commission paritaire professionnelle intercantonale se prennent à l'unanimité. Le bureau doit compter au moins 3 membres présents pour statuer valablement. En l'absence d'unanimité, la CPPI prend la décision.

43.5 Les membres du BCPPI se récusent s'ils ont un intérêt personnel dans l'affaire traitée.

Article 44 - Tribunal arbitral

44.1 Les parties contractantes de la présente CCT nomment, pour la durée de la convention, un tribunal arbitral. Celui-ci est composé d'un représentant des employé.e.s, d'un représentant des employeurs et d'un juge de carrière ou d'une personne disposant d'une formation juridique complète désigné en commun par les parties contractantes.

44.2 Les différends entre les partenaires contractuels concernant l'application et l'interprétation des questions réglées dans la convention elle-même ou dans une convention complémentaire faisant partie intégrante de la convention peuvent être soumis à la CPPI. A défaut d'accord, le différend peut être porté devant le Tribunal arbitral.

44.3 Les recours à l'encontre des décisions de la CPPI ou du BCPPI peuvent être portés devant le tribunal arbitral par les parties directement touchées par la décision dans les trente jours à compter de la notification de la décision contestée. Le tribunal arbitral statue également sur les frais de la procédure de recours.

Article 45 - Peines conventionnelles

45.1 Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une amende d'un montant de CHF 20'000.- au plus par contrevenant, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels.

45.2 Si le préjudice subi est supérieur à la somme de CHF 20'000. --, la CPPI et la BCCPI peuvent dépasser le plafond de l'amende fixé à l'art. 45.1.

45.3 Ce montant peut être porté à CHF 50'000. -- en cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la présente convention, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels.

45.4 Si le préjudice subi en cas de récidive ou de violation grave de la CCT est supérieur à la somme de CHF 50'000. --, la CPPI et la BCCPI peuvent dépasser le plafond de l'amende fixé à l'art. 45.3.

45.5 Le versement du montant de l'amende doit avoir lieu dans les 30 jours qui suivent la notification de la décision ou selon les modalités de paiement accordées par la CPPI ou le BCPPI.

45.6 Le produit des peines conventionnelles est dévolu au fonds paritaire et est destiné à couvrir les frais d'application de la présente convention.

Article 46 Fonds paritaire

46.1 Pour couvrir les frais résultants de l'application de la présente convention collective ainsi que pour financer diverses actions d'intérêt général, le perfectionnement professionnel et le contrôle des entreprises, il est institué un fonds paritaire, composé d'un fonds exécution et d'un fonds formation.

46.2 Le fonds paritaire garantit, d'une part, le financement de l'exécution de la présente CCT par la CPPI et le BCPPI, le contrôle de l'application de la présente CCT et le soutien aux mesures de prévention des accidents et maladies professionnelles, ainsi que l'accomplissement de tâches à caractère social et les frais de rédaction et d'impression de la CCT. Le fonds permet, d'autre part, d'encourager la formation et le perfectionnement professionnels. Les détails sont fixés dans un règlement d'utilisation des contributions professionnelles paritaires CCT paysagistes de Fribourg, Neuchâtel, Jura et Jura Bernois

46.3 La contribution au fond paritaire globale s'élève à 0.7% du salaire des employé.e.s soumis à la convention (0,65% fonds exécution et 0,05% fonds formation) et à 0.3% sur la masse des salaires des employé.e.s (0.25% fonds exécution et 0,05% fonds formation) soumis à la CCT, payé par l'employeur.

46.4 L'employeur est responsable du versement de ces contributions au fonds paritaire.

46.5 Des contrôles fiduciaires s'assureront que les contributions des employé.e.s et des employeurs sont correctement perçues et, cas échéant, reversées à qui de droit.

La contribution des employeurs est remboursée à 80% aux associations professionnelles signataires.

La contribution des travailleurs est remboursée à 80% aux syndicats signataires.

46.6 Toutes les demandes de participation financière du fonds paritaire sont adressées par écrit à la commission paritaire professionnelle intercantonale.

Chapitre 8 - Dispositions générales

Article 47 - Droit d'association

Le droit d'association est garanti et l'exercice des droits syndicaux est protégé (cf. art. 7.4). Dans le but d'assurer le maintien et la bonne exécution des dispositions conventionnelles, il est vivement recommandé aux travailleurs d'adhérer aux organisations syndicales contractantes. De même, il est vivement recommandé aux entreprises horticoles soumises au

champ d'application de la présente CCT d'adhérer à la section de JardinSuisse sur le territoire de laquelle elle exerce son activité.

Article 48 - Adhésion

48.1 Les parties contractantes s'engagent ensemble à acquérir l'adhésion d'entreprises non affiliées aux associations patronales signataires.

48.2 Ces contrats d'adhésion nécessitent l'approbation des parties contractantes.

48.3 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.

Article 49 - Entrée en vigueur et renouvellement

49.1 Les droits salariaux et de catégorie professionnelle des travailleurs au 31 décembre 2020 restent acquis au sein de l'entreprise les employant à cette date.

49.2 La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er août 2021. Elle est conclue pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2023. A défaut d'une dénonciation par l'une des parties trois mois avant son échéance, elle se renouvellera tacitement d'année en année. Des adaptations éventuelles peuvent néanmoins être décidées en commun par les parties contractantes une fois par an, à la fin de l'année, pour entrer en vigueur le 1er janvier suivant. Elles feront l'objet chaque fois d'un avenant à la présente convention.

49.3 Simultanément, la partie qui résilie la présente convention est tenue de présenter des propositions sur les points qu'elle désire réviser, cas échéant sur les nouvelles dispositions qu'elle désire y inclure et qui ne figureraient pas encore dans ce document.

49.4 Un mois au plus tard après la réception de la résiliation et des propositions quant à son renouvellement, les parties se rencontreront pour entamer les négociations. Jusqu'à l'aboutissement des pourparlers, les conditions anciennes sont provisoirement maintenues pour une durée maximum de six mois.

Fribourg, le 21 mai 2021

Jardin Suisse

Pierre-Yves Zürcher, Membre du Comité central de JardinSuisse

Claude Matthey, Président de JardinSuisse BEJUNE

Alexandra Zbinden, Co-Présidente de JardinSuisse Fribourg

Erich Käderli, Co-Président de JardinSuisse Fribourg

Syndicat Unia

François Clément, Co-Secrétaire régional Fribourg

Vania Alleva, Présidente Syndicat Unia

Nico Lutz, Membre du Comité directeur Unia

Syndicat Syna

Guido Schluep, Secrétaire central

Mathias Regotz, Chef politique d'intérêts et CCT / CD

Véronique Rebetez, Responsable régionale FR-NE

Ernesto Suárez, Secrétaire régional)

Grüne Berufe Schweiz

Barbara Jörg, Présidente Grüne Berufe Schweiz